



Université Panthéon-Assas

BANQUE DES MEMOIRES

Master Droit et Pratique des Relations de Travail
Dirigé par Monsieur le Professeur Bernard Teyssié
2012

Les temps de déplacement professionnel

Geoffrey Gury

Sous la direction de Monsieur le Professeur Bernard Teyssié

A mes parents,

A ma sœur,

A Jean-Marie

REMERCIEMENTS

Je tiens à adresser mes remerciements aux personnes qui m'ont apporté leur aide et ont ainsi contribué à l'élaboration de ce mémoire :

- Monsieur le Professeur Bernard TEYSSIE, pour sa bienveillance, la confiance qu'il m'a apportée et les moyens qu'il met à la disposition de ses étudiants ;
- L'ensemble de l'équipe pédagogique du Laboratoire de Droit social de Paris II, pour la qualité inestimable de ses enseignements ;
- Christiane CHARBONNIER et l'ensemble de la Direction Droit du travail de l'UIMM, pour m'avoir permis de commencer ma vie professionnelle sous les meilleurs auspices ;
- Marie VASKOU, pour sa relecture attentive, son soutien indéfectible et l'expertise qu'elle sait si bien me transmettre au quotidien ;
- Lydie DAUXERRE et Anne-Lise FRANCIS, pour leurs conseils avisés ;
- Emilie DE LA MOTTE, pour sa patience ;
- Marie WEIL et Sandy COEHLO-FERNANDES, pour la touche de folie qu'elles ont su apporter à notre quotidien ;
- Etienne DEVAUX, Alexandre DUMORTIER et Clément JOTTREAU, mes trois fantastiques, pour leur bonne humeur, leur entrain et leur amitié ;
- L'ensemble de la promotion ACTANCE, pour cette année inoubliable.

SOMMAIRE

TITRE I - LES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL AU REGARD DES RÈGLES RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL 15

**CHAPITRE I – L’IDENTIFICATION DES TEMPS DE DÉPLACEMENT
PROFESSIONNEL..... 16**

**CHAPITRE II - LA QUALIFICATION DES TEMPS DE DÉPLACEMENT
PROFESSIONNEL..... 31**

TITRE II - LES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL AU REGARD DES RÈGLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION..... 62

CHAPITRE I -DES TEMPS OUVRANT DROIT À CONTREPARTIE..... 63

CHAPITRE II – DES TEMPS OUVRANT DROIT À INDEMNITÉ 89

Listes des principales abréviations

Art.	Article
BIT	Bureau international du travail
Bull. civ	Bulletin civil de la Cour de cassation
CA	Cour d'appel
Cah. dr. soc.	Cahier de droit social
Cass., 2 ^{ème} civ.	Cour de cassation, deuxième chambre civile
Cass., com.	Cour de cassation, chambre commerciale
Cass., req	Cour de cassation, chambre des requêtes
Cass., soc.	Cour de cassation, chambre sociale
C.civ.	Code civil
C. com.	Code de commerce
CE	Conseil d'Etat
Cf.	Confer
Chap.	Chapitre
Circ. min	Circulaire ministérielle
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
Concl.	Conclusion
Cons. constit.	Conseil constitutionnel
CSS	Code de la sécurité sociale
C.trav.	Code du travail
D.	Décret
<i>D</i>	Recueil Dalloz
Dir.	Directive
Dr. Soc.	Droit social
Ed.	Edition
JCl. fasc.	Juris-Classeur fascicule
JCP	Juris-Classeur périodique (la Semaine juridique)
JCP E	Juris-Classeur périodique (la Semaine juridique) Edition Entreprise
JCP G	Juris-Classeur périodique (la Semaine juridique) Edition Générale
JCP S	Juris-Classeur périodique (la Semaine juridique) Edition Sociale
JOAN	Journal officiel de l'Assemblée Nationale
JOUE	Journal officiel de l'Union européenne
JSL	Jurisprudence sociale Lamy
LGDJ	Librairie juridique de droit et de jurisprudence
OIT	Organisation internationale du travail
Ord.	Ordonnance
p.	Page
PUF	Presse Universitaire de France
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
Rapp.	Rapport
Rec.	Recueil des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne
Rep. min.	Réponse ministérielle
RJS	Revue de jurisprudence sociale
SSL	Semaine sociale Lamy

INTRODUCTION

*« Mon enfant, ma sœur,
Songe à la douceur
D'aller là-bas vivre ensemble !
Aimer à loisir,
Aimer et mourir
Au pays qui te ressemble !
Les soleils mouillés
De ces ciels brouillés
Pour mon esprit ont les charmes
Si mystérieux
De tes traîtres yeux,
Brillant à travers leurs larmes.

Là, tout n'est qu'ordre et beauté,
Luxe, calme et volupté. »*

Charles Baudelaire, *L'invitation au voyage*, Les Fleurs du mal, 1857

1. L'action du temps. – « *Tempus fugit* »¹ disait le poète, preuve que l'écoulement du temps a toujours fasciné l'Homme. Si le temps est mesurable, il n'en demeure pas moins insaisissable par les physiciens. Seule la certitude de son ressenti permet de palier les difficultés rencontrées à l'occasion de son étude. Dans la conception occidentale, le temps s'écoule en un seul sens. D'aucuns nommeront cette intuition « la flèche du temps »², emportant deux conséquences majeures : ce qui a été est irrévocable et il est impossible de se souvenir du futur. Cette conception purement perceptive du temps induit chez Saint Augustin l'assurance que seul le présent permet de rendre compte de l'éternité. Si l'éternité se définit comme le passé, le présent et le futur, il est certain que le passé n'est plus et que le futur n'est pas encore. Ne subsiste dès lors que le présent, éternité dans laquelle ne subsiste que la mémoire du passé et l'attente du devenir.

¹ VIRGILE, *Géorgiques*

² S. HAWKING, *Une brève histoire du temps*, Flammarion, 1989, coll. « Champs », 1991

Cette immanence du temps est largement remise en cause par bon nombre de penseurs. Socrate fut le premier à interroger l'indépendance du temps par rapport à l'Homme, l'enjeu résidant alors dans la question de savoir s'il n'est qu'une représentation de notre conscience. Pour Kant, le Temps est transcendantal. Extérieur à l'homme, il est une condition supérieure aux intuitions humaines. Avant de percevoir et de se représenter le monde dans lequel il vit, l'Homme se situe dans le temps. Le temps est donc un *a priori* à tout phénomène et ne saurait se réduire aux seules perceptions humaines qu'il implique³.

A l'opposé de la vision transcendantale du temps se trouve le point de vue phénoménologique à travers la pensée d'Heidegger pour qui l'Être de l'Homme est inséparable du Temps. Ce lien tenu entre l'Être et le Temps fonde le *Dasein*, fondement de la condition humaine, concept expliquant pour Heidegger l'attachement de l'Homme à un Temps perdu qu'il tente de retrouver par la mémoire, et sa perpétuelle projection dans le futur⁴.

Les doutes quant à l'essence du temps, bien qu'ayant considérablement influencé la philosophie occidentale n'ont pas empêché la mesure du temps et son utilisation en tant que « *quantité qui mesure le changement, [...] le mouvement* »⁵. Au Temps, il est associé une action.

2. Le temps de l'action. – « *Au commencement était l'action* »⁶. Tels sont les premiers mots du Faust de Goethe, repris plus tard dans l'œuvre de Wittgenstein pour justifier qu'il ne saurait y avoir de temps sans langage, sans action, sans mouvement. C'est d'ailleurs Wittgenstein qui, parmi d'autres, permit à la philosophie de l'action de s'imposer, résumant toutes les interrogations qu'elle peut susciter en une phrase devenue célèbre : « *Quand "je lève mon bras", mon bras se lève. D'où ce problème : Que reste-t-il donc quand je soustrais le fait que mon bras se lève du fait que je lève le bras ?* »⁷. En d'autres termes, qu'y a-t-il au delà de la simple mécanique d'une action, d'un mouvement, d'un déplacement ? La résolution de cette question nécessite d'interroger le moteur des actions humaines à travers les prismes du désir, de la volonté, voire du fatalisme. Pour le philosophe américain Donald Davidson, un même événement physique peut avoir eu lieu sous plusieurs *descriptions*, ce qui, dans son vocabulaire propose d'analyser cet événement comme résultant de plusieurs causes. Lorsque l'action humaine est volontaire, il n'est pas besoin de rappeler que des facteurs physiques sont

³ E. KANT, *Critique de la raison pure*, éditions G. Baillière, Paris, 1869

⁴ M. HEIDEGGER, *L'être et le temps*, Gallimard, 1964

⁵ I. SINA (AVICIENNE), *Directives et Remarques*, Création, 980-1037

⁶ J.-W. GOETHE, *Faust*, Gallimard, 1964, p. 67

⁷ L. WITTGENSTEIN, *Recherches Philosophiques*, §621, trad. E. Rigal, Paris, Gallimard, 2004, p. 228

intervenues. L'originalité de la philosophie de l'action de Davidson réside bien plus dans la conjonction des facteurs physiques avec l'intuition selon laquelle « *il va de soi qu'un événement mental est présent* »⁸ au moment de l'action. Pour cet auteur, l'action de l'Homme est inextricable de la volonté, de son désir d'agir.

3. Action et contrat. – Le droit n'est pas en reste lorsqu'il s'agit de déceler la part de volonté que l'Homme met en œuvre pour agir. Nichée dans les obligations juridiques, elle se manifeste principalement dans le contrat. Selon la distinction classique, les actes juridiques, à la différence des effets juridiques, sont placés « *sous la maîtrise de leurs auteurs* »⁹. Le contrat cristallise donc la volonté des parties, qui, par ce biais, se sont obligées à agir, ou à ne pas agir.

4. Déplacement et contrat de travail. – Comme tout contrat, le contrat de travail implique des actions réciproques. Le salarié s'engage à mettre sa force de travail à disposition de l'employeur, à agir en vue de réaliser une prestation. Le déplacement professionnel se situe parfaitement dans cette perspective, en ce qu'il constitue une action, un mouvement, effectué dans le cadre du contrat de travail auquel le salarié s'est librement engagé. Il peut constituer une modalité d'exécution du contrat de travail ou une simple nécessité, effectuée en vue de fournir une prestation de travail. Qu'il soit accompli du fait ou à l'occasion du travail, le déplacement professionnel, comme tout mouvement, est mesurable temporellement. Il s'agit donc, à travers cette étude, de s'intéresser au temps que le salarié passe, dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, à se déplacer. Les temps de déplacement professionnel sont liés à la mobilité des salariés, qu'elle soit nationale ou internationale ; cette mobilité ayant beaucoup évolué à travers l'Histoire.

5. Restrictions des déplacements. – Avant l'apparition du contrat de travail – entendu en son sens contemporain –, les relations de travail n'étaient pas exemptes des problématiques liées aux déplacements des personnes. Le système féodal, reprenant la règle romaine *servi terrae*, empêchait les serfs de quitter la seigneurie dont ils étaient dépendants et pour laquelle ils travaillaient la terre. Cette interdiction, loin de se limiter à une simple obligation morale envers le seigneur entraînait des conséquences juridiques importantes. Dans le Nord et l'Est de la France, la violation de cette obligation à résidence par un serf cherchant à rejoindre des terres plus libres, entraînait un droit de poursuite impliquant la faculté pour le seigneur

⁸ D. DAVIDSON, *Actions et événements*, PUF, 1993, p. 15

⁹ J.-L. AUBERT, F. COLLART-DUTILLEUL, *Les obligations*, 4^{ème} édition, 2010, Dalloz.

d'exiger du serf fugitif les redevances « *caractéristiques de son infériorité de naissance* »¹⁰. Le servage était donc incompatible avec toute idée de déplacement professionnel et les seigneurs, exerçant leur droit de bans sur un territoire géographique déterminé et restreint, n'avaient aucun intérêt économique à libéraliser les déplacements de leurs serfs. Seuls le compagnonnage entraînait, par nature, des déplacements fréquents. Les grands chantiers du Moyen-Age impliquaient nécessairement une mobilité des compagnons. En 1420, une ordonnance du Roi Charles VI mentionnait les conditions de travail et de déplacement des apprentis et des maîtres en une phrase éloquente : « *Plusieurs compaignons et ouvriers du dit mestier, de plusieurs langues et nations, alloient et venoient de ville en ville ouvrer pour apprendre, congnoistre, veoir et savoir les uns des autres* »¹¹. Une première vague de libéralisation, consécutive à la Révolution française et aux prémices d'une politique macroéconomique désengorgea les campagnes pour emplir de main d'œuvre les manufactures urbaines. Les déplacements des salariés, comme les déplacements de tout citoyen, n'en furent pas plus développés. A cet égard, la restriction des déplacements de salariés atteint son paroxysme sous l'Empire. La loi du 22 germinal an XI, qui entendait « *prévenir les ateliers de la désertion* », instaura un livret ouvrier, délivré par les autorités de police aux ouvriers travaillant en qualité de compagnon. Ce livret devait être visé par ces mêmes autorités en cas de déplacement de l'ouvrier sans quoi il était réputé vagabond, délit réprimé sévèrement à l'époque. A ce dispositif, s'ajoutait à une législation plus ancienne qui, en vertu du décret du 10 vendémiaire an IV, imposait que les citoyens soient munis d'un passeport intérieur sans lequel il leur était impossible de quitter leur canton de résidence. Les déplacements des salariés étaient donc fortement limités.

6. Libéralisation des déplacements. – Le changement fut amorcé par la révolution industrielle. L'expansion des voies de chemin de fer et le développement commercial du pays nécessitèrent de rendre plus flexible les contrôles administratifs sur les déplacements intérieurs. Les déplacements vers l'étranger ne furent pas en reste, l'année 1843 marquant, notamment, la libéralisation des déplacements entre la France et les Etats-Unis.

L'évolution vers une libéralisation des déplacements eut cours tout au long du XVIII^{ème} siècle aboutissant à la suppression du livret ouvrier par la loi du 2 juillet 1890. La libéralisation juridique des déplacements ne suffit pas à accroître les déplacements des salariés ; celle-ci s'accompagna d'une évolution factuelle des conditions de travail. Les tâches effectuées par

¹⁰ J. BART, *Histoire du droit privé de la chute de l'Empire romain au XIX^{ème} siècle*, Montchrestien, 2^{ème} édition, 2009, p. 155 ;

¹¹ F. ICHER, *La France des compagnons*, La Martinière, 1994 ;

les salariés, statiques durant la première moitié du XIX^{ème} siècle, sont devenues davantage mobile durant la seconde moitié, sous l'influence de la désindustrialisation, du développement du secteur tertiaire et du développement des fonctions commerciales. L'on pense évidemment au voyageur représentant placier ou au formateur.

7. Point d'orgue. – Deux phénomènes sont à rapprocher de l'augmentation considérable des déplacements des salariés : la mondialisation et les concentrations d'entreprises. Les relations que nouent entre elles des entreprises appartenant à un même groupe, *a fortiori* lorsqu'elles sont implantées dans plusieurs Etats, emportent la nécessité de mettre en commun certaines fonctions clés. Les salariés appartenant à des « galaxies d'entreprises » se doivent, en effet, d'être flexibles et de se tenir prêts à intervenir, à la demande de leur employeur, à effectuer leur prestation de travail dans toutes les entreprises appartenant au groupe.

Suivant les demandes croissantes des entreprises en ce sens, les transports publics se sont peu à peu modernisés et permettent aujourd'hui aux salariés de se déplacer dans le monde entier en des temps records. La « classe affaires », mise en place par Air France en 1978, témoigne d'une telle « accélération » des déplacements.

8. Déplacements professionnels et développement durable. – L'augmentation des déplacements professionnels, supportés par des modes de transports efficaces n'est pas sans susciter des craintes d'ordre environnemental. En 2007, sur le seul territoire français, les déplacements des salariés entre leurs domiciles et leurs lieux de travail représentaient 4% des 439 millions de tonnes de dioxyde de carbone émises dans l'atmosphère. Ajoutés aux déplacements internationaux et aux déplacements des salariés entre plusieurs lieux de travail, l'empreinte carbone des déplacements professionnels représente un enjeu majeur du développement durable. Il constitue à ce titre un levier d'action des politiques publiques locales en faveur de la protection de l'environnement. A cet égard, figure parmi les objectifs de la loi Grenelle II du 12 juillet 2010, le développement des réseaux de transports collectifs urbains et périurbains. L'incitation publique à utiliser les transports en commun pour se rendre sur son lieu de travail doit inciter les salariés à se déplacer dans des conditions plus économiques et plus respectueuses de la qualité de l'air.

9. Déplacements professionnels et qualité de vie. – L'ampleur et la fréquence des temps de déplacement professionnel, qu'ils soient réalisés entre le domicile et le lieu de travail ou entre plusieurs lieux de travail, ne se résument pas à la dégradation de la qualité de l'air. Ils peuvent également avoir un impact sur la qualité de vie des salariés. A l'heure où la

conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle devient un facteur à prendre en compte dans l'organisation du travail, les déplacements imposés par l'employeur ne doivent pas nuire de façon excessive à la qualité de vie du salarié. En 2010, la société Technologia, cabinet agréé en évaluation et en prévention des risques professionnels et de l'environnement, présentait un rapport aux termes duquel 1,5 millions de salariés franciliens souffriraient des heures passées dans les transports en commun. De surcroît, suite aux enquêtes menées auprès de 150 directions des ressources humaines, les déplacements quotidiens des salariés représenteraient un facteur de stress dégradant la relation de travail et dégradant l'équilibre entre l'effort fourni par le salarié et la reconnaissance de l'entreprise. Risque psychosocial, les déplacements professionnels seraient facteurs de troubles psychiques.

10. Déplacements professionnels et qualité de travail. – En-deçà des risques psychosociaux qu'ils seraient de nature à engendrer, les temps de déplacement professionnel, en tout état de cause, ont un impact sur le quotidien des salariés. Le 14 septembre 2009, la Commission pour la Mesure des Performances Economiques et du Progrès Social, composée notamment des Professeurs Joseph Stiglitz, Amartya Sen et Jean-Paul Fitoussi, présentait un rapport au Président de la République française, Nicolas Sarkozy. Aux termes de ce rapport, le temps de trajet quotidien effectué par les salariés pour rejoindre leur lieu de travail est « *un élément essentiel de la qualité du travail* » nécessitant de recueillir des statistiques sur « *le nombre d'heures passées en trajets aller et retour pendant une période déterminée, ainsi que sur l'accessibilité et le coût des transports* ». Pour la commission, cette démarche s'inscrit dans la volonté de tenir compte des trajets nécessaires à l'exercice d'un emploi dans l'évaluation du bien-être subjectif des salariés.

11. A travers le prisme du droit du travail, s'intéresser au temps de déplacement professionnel suppose de les confronter au concept de « temps de travail effectif ». Sur la base de la même constatation que le rapport Stiglitz-Sen, les statisticiens de l'Organisation Internationale du Travail, dans un rapport récent, formulaient le souhait que les temps de trajet des salariés soient pris en compte dans la mesure du temps de travail. Pour eux, ces temps de trajet, qui sont des « *heures directement ou indirectement consacrées à une activité productive* », devraient constituer des heures réellement effectuées par le salarié, prises en compte pour la mesure de la durée du travail. Les activités productives visées englobent « *les déplacements effectués pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, sur le site des projets, dans des zones de pêche, en mission, à des conférences, ou pour rencontrer des clients (vente porte-à-porte et activités itinérantes), des patients ou d'autres personnes dont on prend soin*

(à l'exclusion des périodes naturelles de repos au cours des déplacements de longue durée) »¹².

Ils constatent donc, à travers une considération purement économique et statistique, la carence juridique des différents droits nationaux en la matière. A cet égard, le droit français fait office de bon élève puisqu'il est le seul à s'être intéressé à la qualification juridique des temps de déplacement professionnel.

12. Déplacement, santé et sécurité. – La qualification des temps de déplacement professionnel est fondamentale. Il n'est pas utile de rappeler à quel point la durée du travail est un domaine central du champ social, devenant au fil des années un enjeu majeur de santé et de sécurité au travail. Telle qu'en témoigne la directive européenne du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, « *l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* ». A cet égard, les salariés doivent disposer « *de périodes de repos suffisantes* » exprimées « *en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure* ». Les temps de déplacement professionnel, en ce qu'ils peuvent dans certains cas être constitutifs de temps de travail effectif, font pleinement partie de ces considérations. Surgit alors à nouveau la problématique plus sociologique des risques psychosociaux. Celle-ci ne saurait suffire, les temps de déplacement professionnel constituant également un facteur de risques professionnels. En effet, puisque le salarié se meut, il peut être victime d'un accident. De ce risque à prendre compte, la durée du travail est tributaire. L'imputabilité du risque survenu est en effet fonction de la qualification juridique retenue.

13. Du temps de travail effectif... – Les temps de déplacement professionnel, au-delà de toutes les considérations pratiques qu'ils suscitent, sont symptomatiques d'une évolution de la notion même de « temps de travail effectif ». Ils se situent sur une brèche historique entre deux conceptions différentes. Historiquement, la notion de temps de travail renvoie au seul critère du travail effectif effectué par le salarié. Adapté à l'ère industrielle, dont l'exigence de productivité imposait de prendre en compte uniquement les tâches réalisées, ce critère a longtemps été retenu par la Cour de cassation. Ainsi, pour les juges, tous les temps non consacrés à une activité effective ne devaient pas être considérés comme du temps de travail

¹² Dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève 24 novembre – 5 décembre 2008, Rapport II, La mesure du temps de travail ;

effectif¹³. Les temps de déplacement professionnel ne posaient pas de soucis particuliers sous l'empire de ce critère. Si l'activité même du salarié consistait à se déplacer, tel qu'un routier par exemple, son temps de déplacement constituait du temps de travail effectif. Si, au contraire, le déplacement ne relevait pas du travail du salarié, il constituait du temps de repos. Cette qualification restrictive du temps de travail effectif correspondait parfaitement au désir des entreprises de ne rémunérer que le temps productif, temps où le salarié produit et non le temps seulement nécessité par l'activité professionnelle tels que les temps de déplacement professionnel.

14. ... au temps de disponibilité. – Une évolution s'est opérée dès le début des années 1990 sous l'impulsion du droit communautaire. C'est la communauté européenne qui légifère la première et unifie au niveau européen le concept de temps de travail effectif. Aux termes de la directive n°93-104 du 23 novembre 1993¹⁴, celui-ci doit se définir comme « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur, et dans l'exercice de ses fonctions, conformément aux législations et pratiques nationales* ». Forte de cette définition, reprise ultérieurement par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la jurisprudence de la Cour de cassation évolua vers une appréhension plus large du temps de travail effectif pour retenir tous les temps où le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur¹⁵. Dernier acte de l'évolution de la définition du temps de travail effectif, la loi Aubry I du 13 juin 1998, acta les changements introduits par la jurisprudence et la directive de 1993 et intégra à l'article L. 212-4, alinéa 1^{er}, du Code du travail (L. 3121-1) une nouvelle définition aux termes de laquelle « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Abandonnant toute référence aux tâches qu'effectue le salarié, cette nouvelle définition élargit considérablement les temps susceptibles d'être qualifiés de temps de travail effectif. Un salarié restant à domicile dans le cadre d'une astreinte, en l'absence de travail effectif, n'en reste-t-il pas moins à la disposition de son employeur puisque prêt à intervenir à n'importe quel moment ? Le salarié tenu de ne pas s'éloigner de son poste de travail durant ses pauses

¹³ Cass. soc., 28 mars 1973, pourvoi n° 71-40608, Bulletin des arrêts Cour de Cassation, Chambre sociale n° 201 p. 182 ; Cass. soc., 2 mars 1977, pourvois n° 75-15027, Bulletin des arrêts Cour de Cassation, Chambre sociale n° 160, p. 127 ;

¹⁴ Directive n°93-104 du 23 novembre 1993, JOCE, 13 décembre 1993 ;

¹⁵ Cass. soc., 15 février 1995, pourvoi n° 91-41025, Bull. civ., V, n° 57, p. 41 ;

ne se conforme-t-il pas aux directives de son employeur ? Autant que questions laissées en suspens et au milieu desquelles figurent les temps de déplacement professionnel qui ne sont pas, en soi, le travail du salarié.

15. Flou notionnel. – D'un temps où le travail était l'unique référence, à un temps où la disponibilité du salarié devient le critère principal, la définition du temps de travail effectif telle qu'issue de la loi de 1998 n'est pas sans poser quelques difficultés d'application. La disponibilité du salarié est une notion beaucoup plus difficile à appréhender que celle de travail effectif. Elle fait intervenir une subjectivité plus forte qui la rend difficile à constater, là où le travail effectif pouvait plus aisément être observé grâce à l'objectivité de la productivité. Les temps de déplacement professionnel illustrent bien ce flou. Paradoxalement, depuis 1998, il importe peu que le salarié ne travaille pas effectivement durant un trajet qu'il effectue dans le cadre professionnel pour que ce temps soit qualifié de temps de travail effectif. Il est cependant nécessaire de prouver qu'un lien de subordination a subsisté durant ce trajet. Tout le travail de qualification des juges dépend de l'existence de ce lien.

16. De ces considérations théoriques vont dépendre de nombreuses conséquences pratiques pour l'entreprise. L'hypothétique qualification en temps de travail effectif du temps de déplacement professionnel entraînera l'application de la législation relative à la durée du travail, telles que l'appréciation de son volume et de ses limites, ainsi que l'ensemble des mécanismes qui y sont directement liés, au rang desquels figure principalement la rémunération octroyée au salarié, cause objective de l'obligation de délivrer une prestation de travail et dont le volume est fonction du temps pour la majorité des salariés. Il convient de préciser que la rémunération susceptible d'être octroyée au salarié à l'occasion d'un déplacement professionnel doit être entendue au sens large, comprenant l'ensemble des sommes que l'employeur versera de ce fait. L'étude des temps de déplacement n'est donc pas neutre économiquement pour l'employeur, elle ne saurait se résumer au strict calcul de la durée du travail. Là où il y a une rémunération pour le salarié, il y a un coût pour l'entreprise. Il est essentiel d'identifier distinctement dans quel type de déplacement professionnel le salarié se trouve, pour connaître le régime juridique correspondant, sans quoi elle risque de se trouver confrontée à de lourds contentieux, l'exposant à débours des sommes qu'elle n'aura pas provisionnées¹⁶.

¹⁶ Voir par exemple : Cass. soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-21750, non publié au bulletin ;

17. Les déplacements professionnels, analysés au regard des règles relatives à la durée du travail (Titre I) emportent selon la qualification retenue, l'application des règles relatives à la rémunération (Titre II).

TITRE I - LES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL AU REGARD DES RÈGLES RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL

L'analyse des temps des déplacements professionnels sous l'angle de la durée du travail implique de les identifier (Chapitre I) avant de la qualifier (Chapitre II).

CHAPITRE I – L'IDENTIFICATION DES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

L'identification des temps de déplacement professionnel au regard des règles relatives à la durée du travail conduit à distinguer le temps de déplacement effectué entre le domicile du salarié et le lieu de travail (Section I) des autres temps de déplacement professionnel (Section II).

SECTION I – LE TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU D’EXÉCUTION DU TRAVAIL

Le seul déplacement professionnel que la loi identifie précisément, à l’article L. 3121-4 du Code du travail, est celui qui s’étend entre le domicile du salarié et son lieu de travail. Ce temps de déplacement professionnel se définit donc par ses extrémités. Les notions de domicile et de lieu d’exécution du travail n’étant pas définies par la loi, l’analyse des dispositions relatives au déplacement professionnel, au sens de cet article, impose de les circonscrire.

SOUS-SECTION I – La notion de domicile

Provenant du latin « *domicilium* », le terme « *domicile* » permet d’identifier l’habitation d’une personne. Usuellement, son sens est proche de celui d’autres termes tels que la résidence, la demeure ou encore le foyer. En droit, la notion de domicile est appréhendée plus strictement. Il est par conséquent nécessaire de définir juridiquement la notion de domicile (§1) avant d’appréhender les difficultés d’application qu’elle peut entraîner (§2).

§1. La définition juridique du domicile

18. Diversité des notions. – Aucune indication n’est donnée à l’article L. 3121-4 du Code du travail quant à la nature du domicile à prendre en compte pour l’application de ce texte. Cette notion n’est pourtant pas univoque et peut renvoyer à des conceptions différentes selon les objectifs poursuivis. Deux catégories de domicile peuvent ainsi être distinguées. Il existe, d’une part, un domicile civil de droit commun défini par les dispositions du Code civil et, d’autre part, des domiciles spéciaux, créés pour des domaines juridiques spécifiques et s’y limitant. Tel est, par exemple, le cas du domicile commercial, du domicile fiscal, du domicile électoral ou encore du domicile de secours qui se limite au droit de l’aide et de l’action sociale. Ces domiciles n’ont de pertinence que dans le champ d’application qui leur a été réservé par la loi, par exception au domicile civil applicable à toute personne physique. L’acception de la notion de domicile à l’article L. 3121-4 du Code du travail dépend donc de la volonté du législateur d’y assigner un sens et des objectifs particuliers en droit du travail, auquel cas ce domicile spécial suivrait un régime juridique qui lui serait propre. Dans le cas

contraire, il faudrait appréhender ce terme selon la définition civiliste, laquelle figure à l'article 102 du Code civil.

19. Domicile civil. – Le Code du travail n'accorde pas à la notion de domicile un sens spécial, pas plus d'ailleurs que l'article L. 3121-4 du même Code qui se contente d'énoncer le terme sans en donner une définition autonome du droit commun. En conséquence, il apparaît que l'article 102 du Code civil doit trouver à s'appliquer lorsqu'il s'agit de définir le terme de domicile recouvert à l'article L 3121-4 précité du Code du travail.

L'article 102 du Code civil dispose que « *le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement* ».

A la lecture de l'article 103 du Code civil relatif au changement de domicile, il est possible d'identifier le lieu où le salarié a son principal établissement grâce à la combinaison de deux éléments : un élément matériel et un élément intentionnel.

D'une part, la personne doit être installée dans un lieu de manière fixe et permanente. Ce critère permet de distinguer le domicile d'autres notions voisines telles que la résidence et l'habitation relatives à des établissements temporaires en un lieu.

D'autre part, le Code civil souligne que la personne doit avoir l'intention d'y fixer durablement son principal établissement, comme l'a indiqué la Cour de cassation dans un arrêt ancien¹⁷, jurisprudence confirmée par la suite¹⁸.

Le salarié, pour appréhender le trajet qui est le sien jusqu'au lieu d'exécution de son travail, doit donc prendre en considération le lieu où il a décidé réellement et effectivement de s'établir¹⁹.

§2. L'application de la notion de domicile

Si la définition juridique du domicile au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail est unique, elle est amenée à s'appliquer à des situations différentes. Des difficultés ont donc pu surgir quant au fait que les droits issus de l'article L. 3121-4, précité, ne vont être ouverts qu'en considération de l'emplacement du domicile du salarié. Or, du fait de la protection du domicile du salarié, cet article a pu être déclaré conforme à la constitution par le conseil constitutionnel.

¹⁷ Cass. Req. 21 novembre 1905, D, 1906. I. 20 ;

¹⁸ Cass, 1^{ère} civ., 24 juillet 1973, pourvoi n° 72-11708, Bull. civ., I, n° 253, p. 223 ;

¹⁹ Cass. 1^{ère} civ., 21 février 1966, Bull. civ., I, p. 97, n° 128 ;

20. Protection du domicile. – La liberté de choix du domicile découle de plusieurs sources juridiques. La notion de domicile n'étant pas circonscrite au droit du travail mais concernant toute personne physique, comme en témoigne son insertion dans le livre I du Code civil intitulé « *Des personnes* », son régime provient en partie des règles relatives à la protection de la vie privée. L'alinéa 1^{er} de l'article 9 du Code civil, aux termes duquel « *chacun a droit au respect de sa vie privée* », ne permet pas *a priori*, de par sa seule formulation, de considérer qu'il protège le domicile. La Cour de cassation a toutefois appliqué cet article au domicile dans des contentieux soumis à son examen. Le domicile étant le lieu privilégié de la vie privée et familiale, il était logique que le contenant bénéficie de la même protection que le contenu. Cette protection implique une totale liberté d'établissement du salarié indépendamment de la volonté de son employeur.

21. Liberté d'établissement. – L'édifice travailliste de protection du domicile est, quant à lui, constitué par l'article L. 1121-1 du Code du travail qui pose le principe selon lequel « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

La chambre sociale de la Cour de cassation a notamment appliqué ce fondement légal pour encadrer les clauses de résidence contenues dans certains contrats de travail. La clause de résidence est une clause prévoyant l'obligation pour le salarié de se domicilier à un endroit déterminé. Les juges ont ainsi pu annuler une clause imposant à un avocat salarié de se domicilier au lieu d'implantation du cabinet et fondée sur la seule nécessité d'une « *bonne intégration de l'avocat dans l'environnement local* »²⁰. Sur le fondement de l'article 9 du Code civil et de l'ancien article L. 120-2 du Code du travail (article L. 1121-1 du Code du travail), il est indiqué que « *toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile* ». L'employeur ne peut atteindre à la liberté de domiciliation que dans la mesure où la restriction à la liberté de domiciliation est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Tel n'était pas le cas en l'espèce, la simple volonté d'intégrer le salarié dans l'environnement local ne pouvant justifier une telle atteinte.

22. La liberté de domiciliation du salarié est importante au regard de l'article L. 3121-4 du Code du travail dans la mesure où elle a fondé la conformité du texte à la Constitution. L'article 64 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a été soumis au contrôle du Conseil constitutionnel qui a rendu sa décision n° 2004-

²⁰ Cass. soc., 26 septembre 2006, pourvoi n° 05-21018, non publié au bulletin

509 le 13 janvier 2005. Les requérants soutenaient que l'article 69 de la loi précitée instituant l'article L. 3121-4 du Code du travail méconnaissait le principe d'égalité en introduisant dans la « *comptabilisation du temps de travail* » un critère lié au domicile, lequel n'est pas un élément du contrat de travail. Ils faisaient ainsi valoir que le temps de travail de deux salariés qui effectueraient, à partir de leur domicile, un déplacement professionnel de même durée pour se rendre sur leur lieu de travail serait calculé de manière différente suivant le lieu où ils habiteraient et qu'il en résulterait une différence dans le volume de la contrepartie allouée, en fonction de l'éloignement de leur domicile par rapport au lieu de travail. En effet, l'attribution de la contrepartie, à la lecture de l'article L. 3121-4, précité, se baserait sur la comparaison entre le temps de déplacement réalisé depuis le domicile jusqu'à un lieu inhabituel de travail et le temps de déplacement réalisé depuis le domicile jusqu'au lieu habituel de travail du salarié. L'indemnité étant allouée si la durée du premier excède la durée du deuxième, il s'instaurerait inévitablement une différence de traitement dans l'attribution de la contrepartie en fonction de la localisation du domicile du salarié : plus le domicile du salarié serait proche du lieu de travail habituel – le temps de trajet étant dans ce cas très court – plus la probabilité d'obtenir une contrepartie lors d'un déplacement inhabituel serait grande.

23. Le conseil constitutionnel, dans sa décision du 13 janvier 2005, précitée, a réfuté cette argumentation en se fondant sur le principe selon lequel « *le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit* ».

Il convenait donc de raisonner en deux temps. En premier lieu, le juge constitutionnel a relevé que la loi prévoyait que le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail, qu'il soit habituel ou non, n'était jamais un temps de travail effectif mais un temps ouvrant droit à contrepartie. Cette contrepartie serait attribuée chaque fois que le salarié dépasserait le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu d'exécution habituel de travail et elle ne pourrait entraîner de perte de salaire lorsque le trajet coïnciderait avec l'horaire de travail. Ces dispositions constitueraient, pour le juge constitutionnel, des critères objectifs et rationnels, identiques pour tous les salariés et en rapport direct avec l'objet de la mesure. La première condition était donc remplie.

Encore fallait-il, en second lieu, que la différence de traitement soit justifiée par l'existence de situations différentes ou par un motif d'intérêt général. Tel était bien le cas, pour le conseil

constitutionnel, qui a estimé que la différence de situations résultait de la liberté de domiciliation des salariés.

SOUS-SECTION II – La notion de lieu d’exécution du travail

24. L’alinéa 1^{er} de l’article L. 3121-4 du Code du travail identifie le déplacement effectué par le salarié entre son domicile et le lieu d’exécution du travail et réciproquement comme étant un déplacement professionnel. Le premier alinéa de cet article, à la différence du deuxième, ne limite pas le lieu d’exécution du travail au lieu habituel de travail. La notion de lieu d’exécution du travail est entendue de manière large et peut à la fois correspondre au lieu habituel du travail et au lieu inhabituel de travail. Le deuxième alinéa de l’article précité indiquant que le temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel d’exécution du travail ouvre droit à contrepartie, il convient de déterminer ce qu’il faut entendre par « *lieu de travail* » (§1) avant de s’intéresser au lieu de travail « *habituel* » du salarié (§2).

§1. Le lieu de travail

25. Le champ d’application de l’article L. 3121-4 du Code du travail dépend de l’acception de l’expression « *lieu de travail* ». Selon qu’elle soit appréhendée de façon stricte ou large, la frontière permettant d’identifier ce qui relève du temps de déplacement professionnel sera différente.

26. Deux interprétations. – Deux interprétations peuvent être retenues. D’une part, le lieu de travail pourrait s’entendre des « *portes de l’entreprise* ». Cette conception implique que le salarié termine son déplacement professionnel dès lors qu’il entre dans l’entreprise, et ce, quel que soit le temps restant pour rejoindre effectivement son poste de travail.

D’autre part, le lieu de travail pourrait s’entendre du lieu où le salarié exécute réellement sa prestation de travail, à savoir son poste de travail. Ainsi, le trajet référent commencerait à partir du domicile du salarié jusqu’à l’entreprise, se prolongerait dans l’entreprise, jusqu’à ce que le salarié rejoigne son poste de travail qui marquerait son extrémité.

27. La question de l’application de l’article L. 3121-4 du Code du travail au déplacement effectué par le salarié depuis son domicile et poursuivi dans l’entreprise jusqu’au poste de

travail a été tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt du 31 octobre 2007²¹. En l'espèce, les salariés de l'entreprise Irisbus, après s'être changés dans les vestiaires, devaient pointer, en tenue de travail, au moyen d'une badgeuse située le plus proche possible de leur lieu de travail habituel. La question soumise au juge était de savoir si le temps mis par le salarié pour rejoindre la pointeuse à partir des vestiaires pouvait caractériser un temps de déplacement professionnel au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail. La chambre sociale a répondu négativement à cette question au motif que « *l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 (article L. 3121-4) du Code du travail relatif au temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail ne s'applique pas au temps de déplacement accompli par un salarié au sein de l'entreprise pour se rendre à son poste de travail* ». Ce temps de déplacement ne peut donc pas être identifié comme un temps de déplacement professionnel au sens de l'article précité. Cette jurisprudence précise donc le champ d'application de l'article L. 3121-4 du Code du travail et induit que la notion de lieu de travail renvoie à l'entreprise en elle-même. Dès lors que le salarié entre dans l'entreprise, en « passe les portes », il ne saurait se prévaloir des règles relatives aux temps de déplacement professionnel.

Cette appréciation jurisprudentielle fut, par la suite, confirmée par un arrêt de la chambre sociale du 13 janvier 2009²². Les faits étaient similaires à ceux de la jurisprudence « Irisbus » précitée. Les salariés d'Eurodisney devaient enfiler leurs costumes dans un vestiaire appelé « *costuming* » avant de pointer près de leur poste de travail. La Cour de cassation a rappelé à cette occasion que « *le temps de trajet effectué par le salarié dans les locaux de l'entreprise entre le vestiaire et le lieu de pointage n'est pas un temps de déplacement professionnel au sens de l'article L 212-4, alinéa 4, (Art. 3121-4 du Code du travail) issu de la loi du 18 janvier 2005* ».

§2. Le lieu habituel de travail

L'article L. 3121-4 du Code du travail identifie comme déplacement professionnel le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Toutefois, il est fait une distinction entre le temps de déplacement professionnel excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de l'exécution du travail et, *a contrario*, le temps de déplacement professionnel ne l'excédant pas.

²¹ Cass. soc., 31 octobre 2007, pourvoi n° 06-13232, Bull. civ., V, n° 182 ;

²² Cass. soc., 13 janvier 2009, pourvoi n° 07-40638, non publié au bulletin ;

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 a donc conduit à établir un espace de référence permettant d'identifier dans quel régime de déplacement professionnel l'on se situe. Cet espace de référence est le lieu habituel de travail du salarié.

Il n'est toutefois donné aucune précision supplémentaire quant à la notion de lieu habituel de travail. La souplesse du texte impose donc de délimiter ce lieu géographiquement – dans l'entreprise ou en dehors – et de définir l'habitude que revêt le trajet (I). Une fois délimitée la référence au lieu habituel de travail à l'article L. 3121-4 du Code du travail, se pose la question des situations de travail dans lesquelles ce lieu n'est pas clairement identifiable, c'est-à-dire dans les cas où un unique lieu de travail habituel n'est pas localisable (II).

I. La délimitation du lieu habituel de travail

28. Le lieu habituel de travail est avant tout un lieu de travail. Il répond à la délimitation géographique vue précédemment. Le lieu de travail habituel est donc entendu au sens de l'entreprise, de l'établissement ou de l'unité de travail où le salarié exécute habituellement sa prestation de travail.

La huitième édition du dictionnaire de l'Académie française définit le terme « *habitude* » comme la « *disposition acquise par des actes réitérés* ». L'habitude requière donc la répétition de l'exécution de la prestation de travail à un même lieu. Il est toutefois délicat de relever quantitativement à partir de quel moment l'exécution tombe sous le coup de l'habitude. Nul doute que cette qualification relève également de la subjectivité du salarié et de l'employeur qui considère qu'il est d'usage que le travail soit exécuté en tel lieu, à défaut de directive en imposant un autre.

Le flou théorique autour de la notion d'habitude sera donc dissipé, en pratique, dans la mesure où la grande majorité des salariés exécute leur travail en un même lieu. Il est toutefois des cas où il n'existe pas de lieu unique et habituel de travail.

II. L'inexistence d'un unique lieu habituel de travail

Dans certaines hypothèses, le salarié n'exécutera jamais sa prestation de travail en un même lieu (A). Dans d'autres hypothèses, il effectuera alternativement sa prestation de travail dans des lieux identifiés mais alternatifs (B).

A. L'exécution de la prestation de travail en des lieux sans cesse différents

29. Le cas du salarié itinérant, eu égard à la particularité de son contrat de travail, qui implique des lieux différents d'exécution du travail, est une première illustration de l'inexistence d'un unique lieu habituel de travail. Pour pouvoir appliquer l'article L. 3121-4 du Code du travail au salarié itinérant, deux méthodes pouvaient être retenues. Une première méthode tiendrait compte du trajet d'un salarié référent, salarié qui effectuerait un temps de trajet type, un temps « normal », permettant d'apprécier le temps de déplacement du salarié itinérant. Une deuxième méthode consisterait à désigner un établissement de rattachement qui ferait office de lieu habituel de travail, cette notion n'étant pas éloignée de dispositifs existant en droit international du travail, notamment le « *lieu auquel le salarié a le centre effectif de ses activités* ».

La chambre sociale avait répondu à cette problématique avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005. Dans un arrêt du 5 novembre 2003²³, un formateur itinérant demandait la requalification des trajets effectués pour se rendre sur les différents lieux de formation en temps de travail effectif. Les juges du fond avaient fait droit à sa demande mais la Cour de cassation a considéré que cette qualification aurait dû être précédée d'une comparaison entre le trajet effectué par le salarié entre son domicile et le lieu habituel de travail et l'ensemble des trajets réalisés, seule la partie excédentaire au trajet habituel permettant une requalification en temps de travail effectif²⁴. N'ayant pas, *in concreto*, de lieu habituel de travail, c'est une appréciation *in abstracto* que la chambre sociale adopte. La comparaison doit donc s'établir en référence au « *temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel* »²⁵. L'utilisation par la chambre sociale de l'article indéfini « *un* » devant le terme travailleur signifie que, lorsque le salarié, du fait de son itinérance, ne dispose pas de lieu habituel de travail, l'on doit comparer les trajets qu'il effectue chaque jour avec le trajet normal d'un salarié référent.

30. Il subsiste néanmoins quelques interrogations à la lecture de cet arrêt. Aucune indication n'est donnée quant à ce salarié référent. Cette fiction juridique pourrait être élaborée pour tout salarié, toutes entreprises confondues, et, dans ce cas, il est permis de

²³ Cass. soc., 5 novembre 2003, pourvoi n° 01-43109, Bull. civ., V, n° 275 p. 279 ;

²⁴ Cette qualification n'est plus envisageable depuis l'introduction de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005. Désormais le temps de déplacement excédant la durée normale de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail serait uniquement propre à ouvrir droit à contrepartie (V. 103) ;

²⁵ Cass. soc., 5 novembre 2003, pourvoi n° 01-43109, Bull. civ., V, n° 275, p. 279 ;

penser que c'est le juge qui appliquerait le modèle retenu. Le concept du salarié référent pourrait également s'adapter aux cas particuliers des entreprises et, dans ce cas, le modèle pourrait être mis en place par le juge, par l'employeur, ou encore par accord, en fonction de l'implantation de l'entreprise ou de la moyenne du temps mis par les salariés pour la rejoindre à partir de leur domicile.

Pour Dominique Asquinazi-Bailleux²⁶, il revient à l'employeur ou, aux partenaires sociaux, de fixer le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail d'un salarié référent pour éviter que le texte ne « déqualifie » en temps de repos le temps supplémentaire effectué par le salarié au-delà du trajet normal sans lui permettre de toucher une contrepartie. Ce choix d'une négociation au niveau de l'entreprise est, à notre sens, le plus adapté. Celle-ci permet de tenir compte des situations particulières des entreprises, le temps normal du trajet d'un salarié référent n'étant pas le même à Paris ou en province, en ville ou à la campagne. Il paraît donc nécessaire de négocier entreprise par entreprise pour parvenir à un accord sur cette question.

31. Le salarié peut également effectuer sa prestation de travail en plusieurs lieux habituels et alternativement, ce qui correspond à l'hypothèse où le salarié exécute sa prestation de travail en plusieurs lieux habituels. Dans ce cas, se pose également la question du lieu devant être retenu pour faire application de l'article L. 3121-4 du Code du travail.

B. L'exécution alternative de la prestation de travail en plusieurs lieux

32. Hypothèse générale. – Il peut se trouver des situations où un salarié effectue sa prestation de travail en plusieurs lieux alternatifs de manière habituelle, à la différence du salarié itinérant qui exerce sa mission en des lieux sans cesse différents. Cette hypothèse peut recouvrir par exemple la situation d'un salarié tenu de se rendre habituellement dans les différents établissements de l'entreprise pour y effectuer des tâches de maintenance.

Dans ce cas, il se pose la question de savoir quel est le lieu de travail qui servira de lieu de référence en cas d'application de l'article L. 3121-4 du Code du travail. Aucune décision n'ayant encore été rendue à ce sujet, il est possible de dégager une solution conforme à l'esprit du texte. L'article L. 3121-4 précité a pour objectif d'attribuer une contrepartie lorsque le salarié est tenu de se rendre en un lieu inhabituel de travail, allongeant ainsi le trajet qu'il est amené à effectuer dans le cadre habituel de ses fonctions. Il faut dès lors considérer que c'est le lieu le plus éloigné du domicile qui devra être retenu pour constituer le lieu de

²⁶ D. ASQUINAZI-BAILLEUX, *Le temps de déplacement professionnel* : JCP E., n° 24, 16 juin 2005, p. 941 ;

référence. Si un lieu moins éloigné devait servir de référence, il faudrait considérer que le salarié est éligible au versement de la contrepartie lorsqu'il se rend, dans l'exercice habituel de ses fonctions sur le lieu le plus éloigné. Une telle solution serait alors incohérente. A notre sens, il faut donc considérer que l'employeur n'est tenu d'accorder une contrepartie qu'à partir du moment où le salarié aura dépassé le temps de trajet entre son domicile et le lieu de travail qu'il met ordinairement le plus de temps à rejoindre.

33. Contrat d'apprentissage. – L'hypothèse d'un salarié amené à se déplacer dans le cadre d'un contrat d'apprentissage est susceptible de poser d'avantage de difficultés. L'alinéa 2 de l'article L. 6221-1 du Code du travail dispose que, dans ce cadre juridique particulier, *« l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation des apprentis ou section d'apprentissage »*. A la lecture de cet article, il est aisé d'identifier la dualité de lieu d'exécution de la prestation de travail par l'apprenti. Il l'effectue alternativement en entreprise et au centre de formation des apprentis (CFA), pendant un temps durant lequel il perçoit une rémunération et se doit d'être présent. Par conséquent, l'apprenti qui se rend au CFA n'est pas considéré comme effectuant un déplacement professionnel en ce que ce lieu de travail habituel n'est pas un lieu de mission.

Il n'existe actuellement aucun contentieux relatif à cette incompatibilité juridique. Le lieu de travail habituel pourrait être désigné par l'endroit où l'apprenti passe le plus de temps lors de sa semaine de travail mais il semblerait plus logique de désigner comme lieu habituel de travail l'entreprise d'accueil assurant la formation, dans la mesure où il semble plus probable que le maître d'apprentissage soit plus fréquemment que le CFA à l'origine d'éventuels déplacements professionnels. Le trajet complémentaire effectué par l'apprenti depuis son domicile devrait alors s'apprécier par rapport à l'entreprise qu'il aurait dû rejoindre le jour du déplacement. Cette solution aurait le mérite d'être adaptée à la conception que le législateur se fait du temps de déplacement professionnel excédant le trajet normal, à savoir un temps contraint, imposé par l'employeur.

34. Contrat de professionnalisation. – A la différence du contrat d'apprentissage, le salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation et se rendant à son centre de formation est considéré comme un salarié en mission²⁷ bénéficiant de la même prise en charge que tout autre salarié. Le lieu de formation n'est donc pas un lieu de travail habituel au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail.

²⁷ Cass. soc., 27 février 2007, pourvoi n° 05-42362, Bull. civ., V, n° 31 ;

Ainsi, le lieu de travail de référence du salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation, au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail, est le lieu de l'entreprise.

Le déplacement professionnel du salarié ne peut pas se résumer à celui qu'il effectue depuis son domicile. Un certain nombre de trajets, effectués à partir d'autres lieux et nécessités par l'exécution de la prestation de travail, doit également être appréhendé.

SECTION II – LES AUTRES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

La loi n'ayant précisément identifié que le temps de déplacement professionnel durant lequel le salarié se déplace de son domicile à son lieu habituel de travail, et inversement, pour en faire un trajet de référence pour l'attribution d'une contrepartie, il est nécessaire d'identifier d'autres déplacements professionnels, justifiés par la pratique professionnelle du salarié, ces derniers restants soumis à régulation jurisprudentielle.

Il est fréquent que le salarié ne reste pas statique au sein même de l'entreprise. Il se rend en différents endroits de cette dernière, parfois même avant d'exécuter sa prestation de travail (Sous-section I). Dans d'autres cas, le salarié sort de l'entreprise, non pas pour rejoindre son domicile mais pour se rendre sur un autre lieu de travail dans le cadre d'un temps de mission (Sous-section II).

SOUS-SECTION I – Le temps de déplacement au sein de l'entreprise

35. L'hypothèse du déplacement du salarié au sein de l'entreprise n'est plus si rare qu'elle paraît l'être. Certaines entreprises s'étendent sur des surfaces importantes et les mouvements internes des salariés y sont fréquents. Tel est le cas lorsque les salariés doivent traverser l'entreprise pour se rendre sur leur poste de travail ou en revenir. Il est nécessaire d'identifier ces trajets avant de les qualifier.

Ce temps de déplacement aurait pu, d'une part, être rattaché au temps s'écoulant lors du déplacement depuis le domicile du salarié. Dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption temporelle entre le domicile et le poste de travail, il n'aurait pas été incohérent d'imaginer que le temps soit marqué de la même identification une fois les portes de l'entreprise franchies.

Il pouvait, d'autre part, bénéficier d'un régime particulier du fait de sa situation géographique. La question fut donc de savoir si le fait de pénétrer dans l'enceinte de l'entreprise faisait

échec à son identification en tant que déplacement professionnel au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail.

36. Ainsi que vu, pour partie, précédemment, la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur un litige portant sur le trajet d'un salarié entre le vestiaire de l'entreprise et la pointeuse placée non loin de son poste de travail²⁸. Le salarié considérait que ce temps constituait un temps de travail effectif et qu'il devait être fait application du régime juridique en découlant. L'employeur, à l'inverse, soutenait que ce temps de déplacement relevait de l'article L. 3121-4 du Code du travail relatif au temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'exécution du travail, ce qui conduisait à ne pas le qualifier de temps de travail effectif. Cet arrêt illustre parfaitement l'importance de l'identification. Avant de pouvoir appliquer un régime, le juge doit s'astreindre à délimiter et à identifier ce qui entre dans le champ d'application de l'article L. 3121-4 du Code du travail. L'article impose *in fine* de catégoriser les différents temps de déplacement que le salarié est amené à effectuer dans le cadre de son activité professionnelle.

Dans cette espèce, la chambre sociale a considéré que le trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail prenait fin aux portes de l'entreprise. Le temps de déplacement du salarié au sein de l'entreprise n'est pas, par conséquent, un « *temps de déplacement professionnel au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail* ».

SOUS-SECTION II – Les temps de mission

37. Définition de la mission. – La mission se définit usuellement comme la tâche que l'on confie à une personne. Juridiquement, la Cour de cassation, au regard des règles relatives la qualification des accidents du travail, a jugé que la mission correspondait à un déplacement effectué par le salarié « *pour les nécessités du service* »²⁹, adoptant ainsi, une appréciation large de la mission.

Il résulte d'un arrêt rendu par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation le 16 septembre 2003, qu'il importe peu, pour considérer que le salarié est en mission, que ce dernier effectue son travail habituel et qu'il se déplace dans le cadre de l'activité qu'il exerce quotidiennement dans l'entreprise. Cette définition permet également, *a contrario*, d'exclure de la notion de mission les déplacements que le salarié effectue dans son intérêt exclusif, non

²⁸ Cass. soc., 31 octobre 2007, pourvoi n° 06-13232, Bull. civ., V, n° 182 ;

²⁹ Cass. 2^{ème} civ., 16 septembre 2003, pourvoi n° 02-30009, Bull. civ., II, n° 267 ;

commandés par l'employeur et, par conséquent, exempts de tout lien de subordination quant à leurs modalités d'exécution. De la même façon, le salarié peut, alors même qu'il est en mission, s'extraire de celle-ci en poursuivant un but personnel. Une même définition de la notion de mission doit selon nous être adoptée au regard de la durée du travail.

Il sera ici abordé plus particulièrement le temps s'écoulant lors d'un déplacement sur un lieu de mission du salarié, par nature lieu de travail, au sens de la définition retenue, ce déplacement pouvant avoir comme point de départ le siège de l'entreprise (§1) ou un autre lieu de travail (§2).

§1. Le temps de déplacement effectué entre le siège de l'entreprise et le lieu de mission

38. Ces temps de déplacement répondent à des pratiques coutumières de certains secteurs d'activité, tel que celui du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP), et, au moins dans toutes les hypothèses où une entreprise prestataire de service impose à ses salariés de rejoindre le siège pour qu'ils puissent prendre le matériel nécessaire à la réalisation de la prestation chez le client ou sur un chantier.

§2. Le temps de déplacement entre deux lieux de travail

39. Ces déplacements recouvrent des réalités différentes. Tant le salarié itinérant qui n'a aucun lieu fixe de travail que le commercial en « rendez-vous client » ou l'avocat salarié qui se rend au Palais depuis son cabinet, sont concernés par ces déplacements. Tous ont pour point commun de devoir se rendre dans des lieux différents pour mener à bien l'exécution de leur prestation de travail.

40. La Cour de cassation, à l'occasion de son contrôle de qualification du temps de déplacement professionnel, est attentive à « faire la distinction entre le trajet accompli entre le domicile et le lieu de travail, d'une part et celui effectué, le cas échéant, entre deux lieux de travail différents d'autre part »³⁰.

A la lecture de cet arrêt, l'article L. 3121-4 du Code du travail est inapplicable au trajet effectué entre deux lieux de travail, en dépit de l'antériorité de l'arrêt à l'entrée en vigueur de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

³⁰ Cass. Soc., 5 novembre 2003, *AFPA c/ Marini*, pourvoi n° 01-43109, Bull. civ., V, p. 279, n° 275 ;

41. Cette distinction témoigne d'une volonté, non remise en cause depuis, d'identifier, puis de distinguer clairement les deux types de déplacement. Elle fut rappelée à l'occasion des trajets effectués par un salarié itinérant dont le contrat de travail imposait qu'il dispense des formations dans des lieux différents³¹. La journée de travail type de ce salarié commençait par un trajet entre son domicile et le premier lieu de formation puis se poursuivait sur d'autres lieux de formations, impliquant ainsi une pluralité d'autres trajets.

Ce souci constant trouve sa cause dans la nécessité d'appliquer à ces temps de déplacement professionnel des régimes juridiques différents. Leur nature diffère notamment au regard de la nouvelle définition du temps de travail effectif introduite par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, dite « *loi Aubry I* ». Le fait que le salarié soit à la disposition de son employeur, se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles entraînant la qualification en temps de travail effectif, les juges du fond sont encouragés par la Cour de cassation à faire une différence entre les temps de déplacement qui ne sont pas, par nature, propres à être qualifiés comme tel, c'est-à-dire les temps où le salarié est suffisamment libre, et les temps pour lesquels les limites géographiques font présumer l'existence de directives et de contraintes empêchant le salarié de s'adonner à des activités personnelles.

Il est à noter que l'identification du temps de déplacement du salarié va dépendre de ses limites géographiques et non du temps qui s'écoule entre elles. Le juge doit dès lors identifier le déplacement avant de le qualifier, à l'aune du chemin que le salarié emprunte.

³¹ *Ibid.*

CHAPITRE II - LA QUALIFICATION DES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

L'étude de la qualification des différents temps de déplacement professionnel nécessite de les catégoriser au regard de la dualité traditionnelle opposant le temps de travail effectif au temps de repos (Section I). Cette qualification entraîne donc des conséquences significatives au regard des règles relatives à la durée du travail (Section II).

SECTION I – LA DUALITE DES QUALIFICATIONS

La qualification des temps de déplacement professionnel précédemment identifiés conduit à ne retenir que deux types de temps : le temps de repos, qui recouvre, en principe, l'ensemble des trajets effectués par le salarié entre son domicile et son lieu de travail (Sous-section I), et le temps de travail effectif lorsque l'activité du salarié justifie une telle qualification des trajets effectués (Sous-section II).

SOUS-SECTION I – La qualification en temps de repos du trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail

42. Antérieurement à la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, le temps de trajet du domicile au lieu de travail n'avait ni été qualifié, ni même évoqué par le législateur, contrairement à d'autres temps comme le temps de pause ou le temps d'habillage et de déshabillage. Faisant suite à une jurisprudence décriée de la chambre sociale de la Cour de cassation et remédiant ainsi aux incertitudes persistantes qu'inspiraient ces temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, le législateur les a expressément exclus de la qualification de temps de travail effectif³².

Cette qualification légale en temps de repos très attendue, voire même salvatrice au regard des conséquences qu'elle induit, était indispensable (§1) même si les juges limitent son champ d'application par la qualification de certains trajets entre le domicile et le lieu de travail en temps de travail effectif (§2).

§1. Une qualification légale nécessaire

La qualification des trajets entre le domicile du salarié et un quelconque lieu de travail répond à une nécessité conceptuelle (I) autant qu'à une nécessité pratique (II).

I. Une nécessité conceptuelle

43. La qualification des temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu de travail en temps de repos se justifie avant tout par la nécessité conceptuelle de les catégoriser. Pour ce

³² Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, art. 64

faire, face aux tentations de leur appliquer une qualification spécifique, le législateur a dû respecter la dualité classique opposant le temps de travail effectif du salarié à son temps de repos (A).

A cet égard, il était impératif de justifier d'une qualification certaine permettant de classer ces temps de déplacement professionnel dans la catégorie des temps de repos. Ces derniers pouvant se définir, négativement, comme l'ensemble des temps à l'exclusion du temps de travail effectif, le temps de déplacement professionnel, pour être qualifié comme tel, ne doit pas remplir les critères de définition du temps de travail effectif (B).

A. Au regard de la dualité traditionnelle opposant le temps de travail effectif au temps de repos

44. Le droit de la durée du travail s'est bâti sur une conception dualiste opposant le temps de travail, né de l'exécution du contrat de travail, ouvrant droit à rémunération et soumis à la législation du travail, au temps libre du salarié durant lequel il lui est possible de se livrer aux occupations qu'il souhaite sans qu'il soit tenu d'exécuter sa prestation de travail.

Cette dualité était parfaitement adaptée à l'ère industrielle où le droit du travail, droit ouvrier, régissait principalement la situation du travailleur à la chaîne exécutant sa tâche au sein de l'entreprise. Que faire de cette distinction à une époque où l'organisation du travail permet une plus grande disponibilité des salariés ?

45. Emergence d'un temps gris ? – La distinction traditionnelle opposant temps de travail effectif et temps de repos est aujourd'hui remise en cause par un certain nombre d'auteurs qui plaident en faveur d'un « temps de troisième type »³³ ou « temps gris ». Ces temps sont considérés par ceux-ci comme ne relevant ni du temps de travail effectif, ni du temps de repos. Ils seraient, par nature, nécessités par le contrat de travail, et contraignants, pour le salarié. Ils ne lui laisseraient donc pas toute latitude quant à son emploi du temps et à des occupations privées.

La thématique des temps de déplacement professionnel tient une place particulière dans cette réflexion globale au regard de la contrainte qu'ils induisent. En effet, le déplacement professionnel du salarié est, dans tous les cas, et comme son nom l'indique, nécessité par son

³³ J.-E. RAY, *D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail*, Droit social, n° 1, Janvier 2010, p. 3 ;

contrat de travail. Ce n'est donc pas un temps complètement libre. C'est en ce sens que sa qualification et le régime qui en découle restent complexes.

Il serait tentant d'élaborer un régime mixte, qui ne relèverait ni du temps de repos, ni du temps de travail effectif. Tel n'est pas, aujourd'hui, la position du législateur et de la Cour de cassation qui tiennent à différencier clairement ces régimes. En effet, cette distinction de principe, malgré l'évolution historique et sociologique des conditions de travail, reste pleinement présente.

La Cour de cassation s'efforce, en dehors de la problématique spécifique des temps de déplacement professionnel, de protéger le temps de repos et la vie privée du salarié, empêchant à l'employeur d'imposer au salarié de travailler à son domicile. Cette jurisprudence³⁴, rendue au visa de l'article L. 120-2 du Code du travail (L. 1121-1 du Code du travail) et de l'article 9 du Code civil protégeant la vie privée de tout individu, témoigne de la volonté des juges du droit de tracer une frontière claire entre vie privée et vie professionnelle du salarié et, par là-même, entre temps de repos et temps de travail effectif. Dès lors, il n'est pas concevable d'admettre l'existence d'une qualification spécifique fondée sur la « télé-disponibilité du salarié »³⁵ en droit français.

46. Influence du droit européen. – Il est utile, dans le cadre d'une européanisation des relations de travail, de s'interroger sur la pérennité de cette conception dualiste face à l'influence grandissante du droit européen dans l'ordre interne. Comme en témoigne l'arrêt *SIMAP*³⁶, la Cour de Justice de l'Union Européenne ne remet pas en cause l'exigence d'une distinction unique entre temps de repos et temps de travail effectif du salarié.

La jurisprudence *SIMAP* a été rendue à l'occasion du cas particulier des temps de garde des médecins. La Cour a jugé que le temps de garde des médecins à leur domicile ne pouvait pas constituer du temps de travail effectif quand bien même, pouvant être joints à n'importe quel moment, ils seraient à la disposition de leur employeur. Les salariés disposent d'une marge de manœuvre suffisamment importante lors de ces temps de garde empêchant de les qualifier de temps de travail effectif.

Ainsi, il est constant que les juges, tant en droit interne qu'en droit européen, s'attèlent à qualifier les temps qui peuvent poser des difficultés théoriques de qualification en fonction de la dualité historique.

³⁴ Cass. soc., 2 octobre 2001, *M. Abram contre société Zurich assurance*, n° 99-42727, Bull. civ., V, n° 292, p. 234 ;

³⁵ J.-E. RAY *Op. Cit.* ;

³⁶ CJCE, 3 octobre 2000, *SIMAP*, affaire 303/98 ;

47. Jurisprudence antérieure à la loi du 18 janvier 2005. – Au-delà de cette classification générale, que la chambre sociale s’astreint à faire respecter, la distinction classique a pu être confirmée par les juges au sujet des temps de déplacement professionnel. Avant que le législateur n’intervienne³⁷ et ne qualifie le temps de déplacement professionnel entre le domicile et le lieu d’exécution du travail, les juges en avaient été saisis et avait dû, face au vide juridique régnant sur cette question, élaborer un édifice de qualification.

Avant 2005, les juges, à l’occasion de la qualification du trajet entre le domicile et le lieu d’exécution du travail établissaient une distinction entre le temps de trajet normal entre le domicile et le lieu habituel d’exécution de la prestation de travail et le temps anormal de trajet entre le domicile et le lieu inhabituel de travail.

En ce qui concerne le temps normal, défini par ses extrémités au regard des habitudes de vie du salarié, il constituait dans tous les cas un temps de repos. En revanche, lorsque l’employeur imposait un lieu de travail inhabituel et que celui-ci augmentait le temps de trajet depuis le domicile, la fraction excédentaire devait être considérée comme du temps de travail effectif³⁸. Tel n’était pas le cas lorsque le salarié accomplissait, entre son domicile et un lieu inhabituel de travail, un temps n’excédant pas le temps normal.

Il est à noter que seule la fraction excédentaire devait être qualifiée en temps de travail effectif et non l’intégralité du temps de trajet. Cette solution, qui n’apparaissait pas explicitement dans tous les arrêts de la chambre sociale, avait pu être explicitée dans le rapport annuel de la Cour de cassation pour l’année 2004 et aux termes duquel la portée de l’arrêt du 5 mai 2004 résidait dans la distinction « *entre le temps passé pour se rendre du domicile au lieu d’activité habituel des salariés qui ne constitue pas un travail effectif et le temps de trajet dépassant ce temps normal qui doit lui être considéré comme du temps de travail effectif* ».

Il ne s’agissait en réalité que d’une confirmation de l’arrêt *AFPA*³⁹, dans lequel la Cour de cassation avait censuré l’arrêt d’appel au motif que les juges du fond avaient décidé que la totalité des temps de trajet devaient être rémunérés comme du temps de travail effectif.

48. La qualification en temps de repos ou en temps de travail dépendait donc de deux facteurs : un facteur spatial dans un premier temps, et un facteur temporel dans un second temps. Ces facteurs aboutissaient dès lors sur la dualité mise en évidence sans qu’il soit

³⁷ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;

³⁸ Cass. soc., 5 mai 2004, pourvoi n° 01-43918, Bull. civ., V, n° 121 p. 110 ;

³⁹ Cass. soc., 5 novembre 2003, *AFPA c/ Marini*, pourvoi n° 01-43109, Bull. civ., V, n°275, p. 279 ;

possible de soumettre le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail à un régime dérogatoire, *sui generis*, gouverné par des règles qui lui seraient propres.

49. La chambre sociale ne reconnaît donc pas, en l'état actuel du droit, de qualification mixte. Cette position, qui justifie que les temps de déplacement professionnel entrent dans l'une des deux catégories de temps que connaît le droit du travail, explique, en particulier, la raison pour laquelle, depuis 2005, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail constitue, par principe, un temps de repos. Il est intéressant, pour juger de la pertinence de la qualification en temps de repos du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, de le confronter à la définition du temps de travail effectif.

B. Au regard de la définition du temps de travail effectif

50. La définition du temps de travail effectif est la seule dont nous disposons pour apprécier la qualification du temps de déplacement professionnel. La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, ayant qualifié le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail en temps de repos par exclusion – c'est-à-dire en l'excluant du temps de travail effectif – il est intéressant de confronter la solution légale aux faits.

La qualification législative est tout à fait justifiée dans l'hypothèse du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail (1°) au regard de la nouvelle définition du temps de travail effectif (2°).

1° La nouvelle définition du temps de travail effectif

51. Définition jurisprudentielle. – La définition contemporaine du temps de travail effectif résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation qui l'esquissa⁴⁰, avant de la reprendre ultérieurement⁴¹, et aux termes de laquelle « *constitue un travail effectif [...] le fait pour le salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur* ».

52. Définition légale. – Cette définition jurisprudentielle a, par la suite, été consacrée par les lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

⁴⁰ Cass. soc., 31 mars 1993, pourvoi n° 89-40865, non publié au bulletin ;

⁴¹ Cass. soc., 28 octobre 1997, pourvoi n° 94-42054, Bull. civ., V, n° 340, p. 244 ;

Aujourd'hui codifié à l'article L. 3121-1 du Code du travail, le temps de travail effectif est « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Cette définition composite nécessite que l'on analyse ses termes pour les confronter ensuite à la pratique des temps de trajet. Le texte renvoie à deux notions liées puis à une exclusion qu'il convient d'étudier successivement.

53. Etat de subordination et occupations personnelles. – L'article L. 3121-1 du Code du travail renvoie à la nécessité que le salarié soit à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives. Les deux exigences posées par le texte sont très liées puisqu'elles participent d'une même soumission au pouvoir de direction de l'employeur, critère de reconnaissance du contrat de travail.

L'état de disposition implique que le salarié se place psychologiquement et physiquement dans un état de subordination propre à l'édition des directives de travail.

La jurisprudence avait devancé cette évolution législative en faveur d'une définition fonctionnelle, et non plus matérielle, du temps de travail. Le temps de travail effectif n'est plus défini comme un temps productif au cours duquel le salarié exécute une prestation définie mais comme un temps durant lequel le salarié se soumet et se tient prêt à exécuter une prestation quelle qu'elle soit. Ainsi, avant les lois de 1998 et de 2000 précitées relatives à la réduction du temps de travail, les juges pouvaient qualifier un temps de travail effectif par l'analyse de l'état de disposition du salarié à l'employeur, quand bien même serait-il, du fait des directives édictées par ce dernier, occupé à des activités sans lien avec sa prestation de travail habituelle. Un tel raisonnement a notamment été adopté par la chambre sociale de la Cour de cassation à l'occasion d'une excursion ludique organisée conjointement par l'employeur et le comité d'entreprise⁴². Les juges ont admis la qualification de cette excursion en temps de travail effectif dès lors que le salarié s'était tenu à la disposition de son employeur. De la même façon, dès lors qu'elle est imposée par l'employeur, la participation du salarié à une fête dans l'entreprise constituerait du temps de travail effectif.

54. La nouvelle définition du temps de travail effectif repose également sur l'impossibilité pour le salarié de vaquer à des occupations personnelles. Il ne suffit donc pas que le salarié soit dans un état de disposition à l'égard de son employeur et qu'il se conforme à ses

⁴² Cass. soc., 8 octobre 1996, pourvoi n° 93-44672, Bull. civ., V, n° 317 p. 226 ;

directives, encore faut-il qu'il ne s'adonne pas, durant ce temps, à des occupations personnelles.

Pour l'Administration, il n'importe pas, pour qu'il revête la qualification de temps de repos, que le laps de temps durant lequel le salarié a l'occasion de vaquer à des occupations personnelles soit très court et se déroule au sein même de l'entreprise⁴³.

55. Application des critères – Si les deux critères édictés par l'article L. 3121-1 du Code du travail sont très liés, ils n'en demeurent pas moins autonomes l'un de l'autre. A cet égard, la Cour de cassation refuse de qualifier comme temps de travail effectif des temps d'attente durant lesquels le salarié ne peut certes pas s'adonner à des occupations personnelles⁴⁴ mais lors desquels il n'est pas à la disposition de son employeur et ne se conforme pas à ses directives. Cette position ne suit pas la lettre du texte qui semble faire entre les critères un lien logique d'induction. Il faut ainsi considérer que ce n'est pas parce que le salarié est dans un état de disposition et de conformation aux directives édictées par l'employeur qu'il ne lui est pas possible de se livrer à ses affaires privées. Inversement, il peut exister des cas où le salarié, bien que n'étant pas à la disposition de l'employeur, ne peut pas vaquer à des occupations personnelles.

Chacun des critères de qualification du temps de travail effectif doit être relevé par les juges lorsqu'un litige s'élève quant à la qualification d'un temps. Si l'un d'eux fait défaut, celui-ci ne pourra pas être qualifié de temps de travail effectif et il constituera donc un temps de repos.

2° L'application des critères de qualification au temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail

56. L'article L. 3121-4 du Code du travail dispose que « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif* ». Ainsi, en aucun cas il ne semble pouvoir être qualifié en temps de travail effectif, quand bien même ce temps de trajet dépasserait le temps habituel mis par le salarié pour se rendre jusqu'au lieu d'exécution de son travail ou en revenir.

a) Une qualification générale

⁴³ Circ. DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000 relative aux questions concernant l'application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

⁴⁴ Cass. soc., 7 avril 2010, n° 09-40020, Bull. civ., V, n° 88 ;

57. Fin d'une jurisprudence décriée. – Cette qualification législative en temps de repos par exclusion a mis fin à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le temps anormal de trajet entraînait la qualification en temps de travail effectif. Elle peut paraître suspecte dans la mesure où la seule définition du temps de travail effectif aurait pu suffire à opérer une telle qualification.

Il est intéressant d'appliquer au temps de trajet entre le domicile et lieu de travail les critères de l'article L. 3121-1 du Code du travail. Dans l'hypothèse d'une exclusion de ce trajet du temps de travail effectif sur le fondement de ces critères, il faudrait en déduire que la qualification législative de l'article L. 3121-4 du Code du travail n'a eu pour seul effet que de mettre fin à une jurisprudence *contra legem*. Dans le cas contraire, il s'agirait d'une qualification législative dérogatoire à la définition légale du temps de travail effectif.

58. L'article L. 3121-4 du Code du travail ne faisant pas état de la prestation de travail comme critère de qualification du temps de travail effectif, il n'est pas pertinent de juger de sa qualification sur le seul fondement que le salarié n'est pas occupé à sa tâche habituelle durant ce temps de trajet. L'intégralité du travail qualificatif va donc se focaliser sur l'éventuel état de disposition du salarié et sur le point de savoir s'il se soumet, durant ce trajet, aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

59. Il est facilement fait une confusion entre l'état de disposition du salarié vis-à-vis de l'employeur, lequel suppose que des directives peuvent être édictées à tout moment, et l'état au cours duquel le salarié se conforme simplement à la nécessité de se rendre sur son lieu de travail. Appliquer le même régime à ces deux situations reviendrait à nier le critère selon lequel le salarié, au cours du temps de travail effectif, est à la disposition permanente et immédiate de son employeur. Lors du trajet qu'il effectue entre son domicile et le lieu de travail, le salarié ne se soumet pas aux directives de l'employeur mais à une exigence matérielle et pratique, indispensable à la réalisation future de sa tâche ainsi qu'à l'imminence de son état de disposition. Le lien de subordination révèle un aspect psychologique de la relation de travail. Le rapport hiérarchique juridiquement encadré ne fait qu'entériner un rapport social préexistant. Le trajet n'est quant à lui qu'une situation de fait, exclusive de toute relation subordonnée. Son lien avec le contrat de travail ne saurait donc suffire, à lui seul, à relever l'état de disposition du salarié envers son employeur durant le temps de trajet.

60. Le professeur Gérard VACHET a tenté de relever « en quoi un salarié qui se rend chaque matin sur son lieu de travail est-il plus libre ou moins libre que le cadre qui prend un

avion pour se rendre à Toulon. Dans les deux cas, ils ne sont pas à proprement parler à la disposition de l'employeur ; mais ils ne peuvent vaquer librement à des occupations personnelles. En conséquence justifier le paiement de ce temps de trajet par le recours à la notion de temps de travail effectif semble artificiel »⁴⁵.

Nonobstant la timidité de la formulation, pour le Professeur VACHET, c'est bien l'absence d'état de disposition qui rend artificielle la qualification des temps de trajet en temps de travail effectif. Nous ne pouvons qu'adhérer à cette conclusion sans toutefois admettre que le salarié soit, dans ces hypothèses, dans l'incapacité de vaquer à des occupations personnelles.

Il ne fait aucun doute que rien n'empêche au salarié, durant le trajet qui le mène vers son lieu de travail, de s'adonner aux activités qu'il souhaite. Il est libre de lire, de téléphoner ou de régler n'importe quel problème personnel qui ne serait, en principe, pas toléré à son poste de travail au cours de son temps de travail effectif.

L'article L. 3121-4 du Code du travail ne fait donc que confirmer une qualification en temps de repos des temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail que la nouvelle définition du temps de travail effectif permettait déjà. Il a, en revanche, l'originalité de mettre fin à la jurisprudence *contra legem* de la Cour de cassation qui qualifiait de temps de travail effectif le temps de trajet excédentaire au trajet de référence entre le domicile et le lieu habituel de travail.

b) Des applications particulières

i. Les trajets des salariés bénéficiant d'un mandat de représentation du personnel

61. Evolution jurisprudentielle. – La qualification en temps de travail effectif du déplacement professionnel du salarié exerçant un mandat représentatif doit être écartée lorsque le salarié se rend, depuis son domicile, au lieu d'exécution de ses fonctions représentatives. Sur ce point, la jurisprudence a suivi une évolution semblable à celle des trajets, étudiés précédemment, des salariés ne bénéficiant pas de mandat.

En effet, avant l'introduction de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, la jurisprudence appliquait au salarié titulaire d'un mandat représentatif le même régime que le salarié qui n'en était pas titulaire. La jurisprudence avait par exemple estimé, dans le cas d'un travailleur de nuit se rendant depuis son domicile à une réunion du comité d'entreprise en dehors de ses horaires de travail, que le temps de trajet devait être qualifié de temps de travail effectif s'il dépassait le temps normal qu'il effectuait pour se

⁴⁵ VACHET (G.), Le trajet au regard du droit social, JSL, 26 mai 2004, n° 146-1 ;

rendre sur son lieu de travail⁴⁶, solution ensuite confirmée pour toutes les fois où un salarié mandaté était tenu de se déplacer pour l'exécution de ses fonctions représentatives en dehors de l'horaire normal de travail. Une telle qualification devait, dès lors, être envisagée lorsque le lieu de réunion ne correspondait pas au lieu habituel de travail et qu'il allongeait le trajet du salarié.

La loi de 2005 précitée ayant exclu la qualification de temps de travail effectif pour le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, et ayant ainsi mis fin à cette jurisprudence, les juges ont opéré le même revirement pour les salariés exerçant un mandat représentatif. Dès lors, les juges ont pu estimer que « *le temps de trajet effectué en exécution de fonctions représentatives doit être rémunéré, lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail et qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail* »⁴⁷. Les juges du fond doivent donc rechercher si le temps de trajet du salarié pour l'exécution de sa mission déroge au temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail, auquel cas le temps de trajet excédentaire ne constituera pas du temps de travail effectif. Il ne sera que rémunéré comme du temps de travail effectif. Le taux de cette contrepartie, dont le montant équivaut à un maintien de salaire durant le trajet excédentaire, le différencie du trajet du salarié non mandaté lorsqu'il est effectué en dehors de l'horaire de travail pour lequel le montant de la contrepartie est fixé librement.

62. Etendue de la qualification. – Cette hypothèse recouvre le cas du salarié convoqué à une réunion organisée par l'employeur durant son temps de repos ; le trajet, autant que la réunion en elle-même, ayant lieu, dans ce cas, en dehors de l'horaire de travail habituel du salarié. Deux situations sont à distinguer.

Si le temps de trajet, effectué en exécution des fonctions représentatives du salarié, dépasse, en durée, le temps normal de déplacement entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail, il doit être rémunéré comme du temps de travail effectif⁴⁸.

A contrario, si le salarié ne met pas plus de temps pour se rendre à la réunion depuis son domicile, qu'il ne lui en aurait fallu pour se rendre sur son lieu de travail, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer ce trajet.

⁴⁶ Cass. soc., 30 septembre 1997, pourvoi n° 95-40120, non publié au bulletin;

⁴⁷ Cass. soc., 16 avril 2008, pourvoi n° 06-44635, non publié au bulletin ;

⁴⁸ Cass. soc., 18 mai 2011, pourvoi n° 09-70878, non publié au bulletin ;

63. La même solution doit être retenue pour l'ensemble des salariés mandatés, qu'ils soient membres du comité d'entreprise⁴⁹, du CHSCT, délégués du personnel ou titulaires d'un mandat syndical⁵⁰.

64. Il est à noter qu'en ce qui concerne les salariés membres du comité d'entreprise, la chambre sociale rend ses décisions au visa de l'article L. 2325-7 du Code du travail qui précise que le temps passé en heures de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Elle oublie ainsi l'article L. 3121-4 du Code du travail, relatif au temps de déplacement professionnel, qui prévoit une contrepartie en argent ou en repos pour la fraction du temps de déplacement dépassant, en temps, le trajet normal entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail. C'est pourtant cet article qui aurait dû s'appliquer au salarié qui se déplace dans le cadre de ses fonctions représentatives.

65. Egalité de traitement. – L'avantage accordé au mépris de la loi par la jurisprudence aux salariés mandatés quant à leur trajet excédentaire est paradoxal dans la mesure où elle a par ailleurs érigé en principe l'égalité de traitement entre le salarié mandaté et le salarié non titulaire d'un mandat. Ce principe s'oppose à ce que le salarié titulaire d'un mandat soit traité différemment des autres salariés de l'entreprise du fait de son mandat, quand bien même la mesure en cause lui serait plus favorable⁵¹. Il serait préférable, à notre sens, qu'il soit mis fin à la jurisprudence fixant le taux de contrepartie due aux salariés mandatés pour deux raisons. D'une part, la seule différence de statut juridique ne saurait justifier une inégalité de traitement entre les salariés mandatés et les autres. D'autre part, aucun critère objectif et pertinent au regard de l'avantage considéré ne permet de justifier qu'une contrepartie supérieure soit accordée aux salariés mandatés en cas de trajet excédentaire au trajet normal entre le domicile et le lieu habituel de travail. Maintenir cette jurisprudence aboutirait à une situation paradoxale : à l'appui d'un litige, un salarié pourrait demander de percevoir la même contrepartie qu'un salarié mandaté c'est-à-dire la même rémunération que s'il avait travaillé, vidant ainsi de sens la disposition légale selon laquelle le montant de la contrepartie pour un trajet effectué en dehors de l'horaire de travail est fixée librement.

66. Débiteur de l'obligation. – En cas de dépassement du temps normal de trajet entre le domicile du salarié mandaté et son lieu habituel de travail, la rémunération du trajet

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Cass. soc., 5 novembre 2003, pourvoi n° 01-43109, Bull. civ., 2003, V, n° 275 p. 279 ;

⁵¹ Cass. soc., 6 juillet 2011, pourvoi n° 09-65554, non publié au bulletin ;

excédentaire pèse sur l'employeur. Cela implique qu'elle n'est pas imputable sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise⁵² en ce qui concerne ses membres. D'aucuns soutiennent que le comité d'entreprise pourrait avancer les sommes, qui seraient ensuite remboursées par l'employeur⁵³, ce qui ne semble pas poser de difficultés dans la mesure où le comité d'entreprise ne jouerait ici qu'un intermédiaire, la créance restant à la charge de l'employeur.

ii. Les trajets des salariés dans le cadre de la formation professionnelle continue

67. Application du principe. – Depuis la loi de 2005, tous les trajets entre le domicile et le lieu de travail doivent, en principe, être qualifiés de temps de repos et ce, quelque soit le lieu d'affectation du salarié. Ainsi, si l'employeur impose au salarié une formation, notamment dans le cadre du plan de formation, il apparaît qu'il s'agit d'un lieu de travail. De surcroît, le temps passé en formation constitue du temps de travail effectif. Il y a donc tout lieu de croire que l'article L. 3121-4 du Code du travail doit s'appliquer à cette hypothèse. En conséquence, le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de la formation n'est pas du temps de travail effectif mais la part de ce temps dépassant le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail ouvre droit contrepartie. Enfin, si le déplacement a lieu durant l'horaire de travail, il ne peut pas entraîner de perte de salaire.

68. Doute jurisprudentiel. – Un arrêt de la Cour de cassation en date du 3 juillet 2008⁵⁴ a semé le trouble en jugeant que les trajets effectués par les salariés entre leur domicile et le lieu de formation constituaient du temps de travail effectif. Cet arrêt isolé, non publié au bulletin, ne doit pas selon nous être pris en compte. Il contrevient à l'article L. 3121-4 du Code du travail et ne se justifie pas au regard des critères du temps de travail effectif, les juges n'ayant pas caractérisé, en l'espèce, en quoi les salariés étaient à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles durant le trajet vers le lieu de formation.

69. Etendue de la qualification. – La qualification en temps de repos des déplacements des salariés entre leurs domiciles et le lieu de formation s'applique quelque soit le type de formation suivie. Néanmoins, l'article L. 3121-4 ne s'applique que lorsque la formation est organisée à l'initiative de l'employeur. En d'autres termes, le versement d'une contrepartie en

⁵² Cass. soc., 30 septembre 1997, pourvoi n° 95-40125, Bull. civ., V, n° 299, p. 218 ;

⁵³ M. COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ, 9^{ème} édition, 2009 ;

⁵⁴ Cass. soc., 3 juillet 2008, pourvoi n° 06-43241, non publié au bulletin ;

cas de trajet anormal n'est dû par l'employeur que dans le cas d'une formation organisée à son initiative.

II. Une nécessité pratique

70. La qualification des temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail selon l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation ne se justifiait pas plus du point de vue pratique que du point de vue théorique.

Considérer que le temps de déplacement excédant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail constituait du temps de travail effectif aboutissait à des aberrations que les entreprises n'étaient pas en mesure de gérer sur le plan opérationnel.

Sous l'empire de cette jurisprudence, il était même parfois impossible de faire effectuer certains déplacements aux salariés. Si un salarié, du fait d'une mission à effectuer un lundi matin en un lieu inhabituel de travail, était tenu de prendre l'avion, le temps de déplacement excédant nécessairement, dans ce cas, son trajet quotidien, il aurait constitué du temps de travail effectif. Il n'aurait donc pas été possible de demander au salarié de se déplacer le dimanche puisque l'activité de déplacement n'est pas un cas de dérogation de plein droit au repos dominical. La même observation peut être formulée pour le travail du 1^{er} mai.

De surcroît, il aurait été impossible de respecter l'intégralité de la législation relative à la durée du travail au cas de ce salarié. A titre d'exemple, il aurait été impossible à l'employeur d'accorder au salarié la pause minimale de 20 minutes pour 6 heures de travail continu si le vol dépassait 6 heures. Comment attribuer une pause durant le vol alors que le vol lui même constitue du temps de travail effectif au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation ? La jurisprudence antérieure à 2005 était donc une impasse dont il fallait sortir.

Il ne reste, après l'entrée en vigueur de la loi de 2005, que quelques exceptions jurisprudentielles qualifiant certains temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail du salarié en temps de travail effectif.

§2. Des exceptions jurisprudentielles limitées

71. Le trajet effectué dans le cadre d'une astreinte. – L'astreinte se définit comme la « période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure

d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise »⁵⁵. Cette définition exclut la qualification en temps de travail effectif du temps de disponibilité – et non de disposition – du salarié dans le cadre d'une astreinte effectuée par le salarié à son domicile. En effet, le salarié n'étant pas à la disposition immédiate et permanente de l'employeur et étant libre de vaquer à des occupations personnelles, cette période est considérée comme du temps de repos. Il en résulte que ce temps de disponibilité est pris en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien de onze heures et des durées de repos hebdomadaires⁵⁶. A la différence de ce temps de disponibilité effectué à domicile, le temps d'intervention, c'est à dire le temps durant lequel le salarié intervient à la demande de l'employeur, constitue du temps de travail effectif.

La distinction est donc a priori simple. Si le salarié est à son domicile, le temps d'astreinte relève du temps de repos et s'il est amené à intervenir, le temps de cette intervention est considéré comme un temps de travail effectif⁵⁷. Le temps de trajet effectué dans le cadre d'une astreinte, en ce qu'il est un temps intermédiaire, pose plus de difficultés. Il s'agit donc de savoir comment doit être traité le temps qui permet de se rendre du domicile ou lieu d'intervention et inversement.

Avant la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, la jurisprudence de la Cour de cassation⁵⁸ avait assimilé le temps de déplacement sur le lieu d'intervention de l'astreinte à du temps de travail effectif. Les juges avaient relevé, dans cet arrêt du 10 mars 2004, que « *le salarié appelé à intervenir sur le lieu de dépannage était, jusqu'à son retour de son domicile, tenu de se conformer aux directives de l'employeur, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

L'application stricte du texte issu de la loi précitée aurait dû conduire à reconsidérer que ce temps de déplacement, dont les extrémités indiquent qu'il relève de l'article L. 3121-4 du Code du travail, soit un temps de repos.

Après l'introduction de la loi de 2005, un doute planait quant à un éventuel revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation, suscitant la crainte de certains auteurs⁵⁹ pour lesquels l'adage latin *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*⁶⁰, empêche au juge de

⁵⁵ Article L. 3121-5 du Code du travail ;

⁵⁶ Article L. 3121-6 du Code du travail ;

⁵⁷ Article L. 3121-5 du Code du travail ;

⁵⁸ Cass., soc. 10 mars 2004 pourvoi n° 01-46367, non publié au bulletin ;

⁵⁹ C. LEFRANC-HAMONIAUX, *Le déplacement professionnel dans le cadre d'une période d'astreinte*, Recueil Dalloz 2007 p. 3109 ;

⁶⁰ *Là où la loi ne distingue pas, le juge ne doit pas distinguer* ;

distinguer selon que le temps de trajet résulte ou non d'une intervention dans le cadre d'une astreinte.

La Cour de cassation a pourtant décidé de confirmer sa jurisprudence antérieure à 2005 dans un arrêt du 31 octobre 2007⁶¹. Ainsi, dans un attendu de principe rendu au visa de l'article L. 212-4 bis (L. 3121-6) du Code du travail, elle rappelle que « *le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention, et constitue un temps de travail effectif* ».

La chambre sociale, par une interprétation extensive de l'article L. 3121-5 du Code du travail, selon lequel la durée d'intervention, lors d'une astreinte, constitue du temps de travail effectif, restreint, par là-même, le champ d'application de l'article L. 3121-4 du même Code aux termes duquel le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail n'est jamais un temps de travail effectif.

Cette qualification jurisprudentielle en temps de travail effectif est douteuse à plusieurs titres. D'une part, elle se fonde sur un article qui ne permet pas de qualifier expressément le temps de trajet dans le cadre d'une astreinte à du temps de travail effectif. D'autre part, ce temps de trajet ne remplit pas les critères légaux de cette même qualification. Enfin, cette jurisprudence ne respecte pas l'exclusion de l'article L. 3121-4 du Code du travail.

A notre sens, la solution dégagée le 31 octobre 2007 doit donc être remise en cause par la chambre sociale.

En outre, une autre critique a pu être émise en doctrine⁶². La qualification en temps de travail effectif du trajet dans le cadre d'une astreinte constituerait une inégalité de traitement par rapport aux salariés qui ne bénéficient pas de cette qualification pour les trajets quotidiens qui les mènent sur leur lieu de travail. Cette position ne paraît pas pertinente dans la mesure où la jurisprudence de la Cour de cassation permet de traiter des salariés différemment lorsqu'ils se trouvent dans des situations juridiques distinctes. Or, le salarié sous astreinte n'est pas dans la même situation juridique que le salarié qui effectue son trajet ordinaire, quand bien même la situation de fait serait la même.

72. Le trajet répondant aux critères du temps de travail effectif. – Si le trajet effectué par le salarié entre son domicile et un lieu quelconque de travail ne constitue pas, par principe, du temps de travail effectif, il peut s'avérer, dans les faits, que le salarié, lors du trajet, doive

⁶¹ Cass. soc., 31 oct. 2007, pourvois n° 06-43834, Bull. civ., V, n° 183 ;

⁶² G. VACHET, *Temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte* : JCP S, n° 50, 11 Décembre 2007, 1953 ;

se soumettre aux directives de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans ce cas, l'article L. 3121-4 du Code du travail cesse de s'appliquer au profit de l'article L. 3121-1 du même Code et le trajet effectué doit être qualifié en temps de travail effectif.

Cette situation concerne aussi bien le salarié tenu par son employeur de travailler au cours du trajet que le salarié dont l'employeur impose qu'il conduise ses collègues sur le lieu de travail ou encore le salarié dont l'employeur a imposé qu'il rejoigne son domicile pour des raisons professionnelles.

SOUS-SECTION II – Une qualification en temps de travail effectif justifiée par l'activité du salarié

Si le premier alinéa de l'article L. 3121-4 du Code du travail paraît qualifier l'ensemble des temps de déplacement professionnel en temps de repos, il ne s'applique, en pratique, qu'aux trajets entre le domicile du salarié et tout lieu de travail. Pour les autres temps de déplacements professionnels, qu'ils résultent de tâche effectuée par le salarié (§1) ou de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel (§2), la qualification en temps de travail effectif s'impose.

§1. Une qualification justifiée par la nature de la tâche effectuée

73. Hormis l'hypothèse légale d'exclusion du temps de travail effectif, un temps de déplacement professionnel pourra être qualifié comme tel s'il réunit les critères de l'article L. 3121-1 du Code du travail aux termes duquel « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Ne disposant pas de règles absolues en la matière, c'est donc la casuistique et le contrôle de qualification du juge qui va permettre d'appliquer aux temps de déplacement professionnels ne relevant pas de l'article L. 3121-4 du Code du travail, le régime du temps de travail effectif. Cette qualification va principalement concerner le temps de mission du salarié, tant pour le déplacement entre deux lieux de travail qu'entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail, pour lequel l'état de disposition du salarié est directement déduit de la nature de la tâche qu'il effectue.

74. Le déplacement du salarié à l'intérieur de l'entreprise. – Comme il a déjà été vu précédemment, l'exclusion de la qualification de temps de travail effectif pour le trajet entre le domicile du salarié et le lieu d'exécution de son travail ne s'étend pas au déplacement entre les portes de l'entreprise et le poste de travail⁶³.

S'ils ne sont pas légalement qualifiés de temps de repos, il n'en demeure pas moins que les déplacements dans l'entreprise qui ne sont pas liés directement à la prestation de travail du salarié constituent, par principe, du temps de repos. Doivent donc être qualifiés ainsi tous les déplacements durant lesquels le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, tels que les déplacements pour se rendre au poste de travail ou en revenir, ainsi que les déplacements pour se rendre au restaurant d'entreprise notamment.

S'il est en principe un temps de repos, le juge, au regard des critères de l'article L. 3121-1 du Code du travail, selon lequel le temps de travail effectif est « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* » peut analyser les circonstances de fait et en déduire l'état de disposition du salarié lors du déplacement dans l'entreprise. Les juges pourront par exemple se fonder sur le fait que le salarié était en tenue de travail lors de ce déplacement⁶⁴. Cela ne saurait suffire, en soi, à prouver l'état de disposition mais peut constituer un indice permettant de l'établir.

75. Le déplacement entre deux lieux de travail. – A la lecture de l'article L. 3121-4 du Code du travail, selon lequel « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif », il apparaît qu'aucun temps déplacement professionnel ne saurait être assimilé à du temps de travail effectif. De surcroît, l'impossibilité de qualifier ces temps en temps de travail effectif par application des critères de l'article L. 3121-1 du Code du travail devrait conduire, en vertu de ces textes, à exclure le temps de déplacement du salarié qui se rend sur un lieu de mission depuis un autre lieu de mission ou même depuis son lieu habituel de travail, de la qualification de temps de travail effectif.

Tel n'est pourtant pas la position de la Cour de cassation, pour laquelle, « *le temps de déplacement pour se rendre d'un lieu de travail à un autre lieu de travail constitue un temps de travail effectif* »⁶⁵. La chambre sociale a dégagé ce principe dans le cas d'une salariée,

⁶³ Cass. soc., 13 janvier 2009, pourvoi n° 07-40638, non publié au bulletin, inédit ;

⁶⁴ *Ibid.* ;

⁶⁵ Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42069, non publié au bulletin ;

engagée par une association, en qualité de chargée de formation, et dont les déplacements fréquents d'officines en officines pour former les employés et préparateurs de pharmacie ont été reconnus comme constituant du temps de travail effectif rémunéré en conséquence. L'attendu de principe dégagé par la Cour de cassation conduit à appliquer cette solution dès lors qu'un salarié se déplace entre différents lieux de travail.

Il est intéressant de noter que la chambre sociale a rendu cette décision au visa de l'article 1134 du Code civil aux termes duquel les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi. Au-delà de prouver qu'un tel traitement des déplacements professionnels ne s'appuie sur aucune disposition relative à la législation applicable en matière de durée du travail, l'utilisation opportuniste de l'article 1134 du Code civil souligne l'exigence d'équité que les juges de la chambre sociale s'astreignent à faire respecter en la matière. L'application de l'article L. 3121-4 du Code du travail n'est donc que partielle puisque la Cour de cassation, dès qu'elle le peut, restreint son champ d'application pour appliquer aux déplacements professionnels des textes permettant, peu ou prou, une qualification en temps de travail effectif.

76. Cette frilosité dans l'application de l'article L. 3121-4 du Code du travail permet à la chambre sociale de continuer à appliquer les solutions retenues avant la loi de cohésion sociale ayant introduit ce même article.

En effet, la chambre sociale utilisait le même attendu de principe pour qualifier de temps de travail effectif les temps de déplacement effectués par les salariés entre un chantier et le siège de l'entreprise, et inversement, lorsqu'ils étaient tenus de s'y rendre afin d'y prendre ou d'y ramener le camion et le matériel nécessaire à l'exécution du travail⁶⁶. Une même solution rendue sur des bases légales différentes puisque les juges usaient alors de l'article L. 212-4 du Code du travail, devenu ensuite L. 3121-1 du même Code, qui définit le temps de travail grâce aux trois critères vus précédemment. Il y a donc eu, suite à l'introduction de l'article L. 3121-4 du Code du travail, un changement de la base légale sur laquelle s'appuie la chambre sociale. Ce changement justifie, à notre sens, la fragilité de la qualification en temps de travail effectif effectué par les juges pour le déplacement entre deux lieux de travail. Il semble que, pour les juges, l'exclusion de principe opérée par l'article L. 3121-4 du Code du travail ne soit pas équitable. Pour autant, cette même exclusion spéciale empêche d'appliquer l'article, plus large, qui définit le temps de travail effectif, les règles générales ne dérogeant pas aux règles

⁶⁶ Cass. soc., 13 mars 2002, 2^{ème} esp. : RJS 2002, n° 571, Cass. soc., 16 juin 2004 : Dr. soc. 2004, p. 901, obs. C. Radé ; RJS 2004, n° 1051 ;

spéciales. Dès lors, il ne restait plus aux juges du fond, pour sauvegarder leur jurisprudence, que d'invoquer les règles de droit civil, aux travers de l'article 1134 du Code civil.

77. Même si l'argumentaire de la chambre sociale nous paraît fragile, il n'en demeure pas moins qu'il serait inconcevable de qualifier de temps de repos l'ensemble des trajets effectués par les salariés amenés, du fait de leurs fonctions – qu'ils soient ouvriers du BTP, formateurs, ou commerciaux – à se déplacer fréquemment de lieux de travail en lieux de travail. Une application trop rigide de l'article L. 3121-4 du Code du travail conduirait dès lors à nier la réalité du travail de ces salariés et à décrédibiliser une règle trop large quant à son champ d'application et manquant par là-même de pragmatisme. Qualifier en temps de repos les temps de déplacement des salariés entre deux lieux de travail serait une porte ouverte à l'extension considérable de l'étendue journalière d'un travail entrecoupé, çà et là par des déplacements fréquents sur chantiers, lieux de démarchage, lieux de formations etc.

La régulation opérée par la Cour de cassation se trouve donc, à cet égard, justifiée.

78. Déplacement professionnel entre le siège de l'entreprise et le lieu d'intervention. –

Le déplacement effectué par les salariés entre le siège de l'entreprise et le lieu où ils doivent intervenir constitue du temps de travail effectif lorsqu'ils sont dans l'obligation de se rendre au siège de l'entreprise⁶⁷.

Ainsi, lorsque le passage au siège de l'entreprise n'est pas du à une convenance personnelle mais rendu nécessaire sur directive de l'employeur, à la réalisation d'une tâche telle que le chargement ou le déchargement d'un camion avant de se rendre sur un chantier, le déplacement aller et retour est qualifié de temps de travail effectif.

La solution est la même que pour le déplacement entre deux lieux de travail puisque il s'agit bien, dans ce cas, d'un déplacement pour effectuer une prestation de travail en deux lieux distincts.

§2. Une qualification justifiée par l'exercice d'un mandat représentatif

79. Les salariés bénéficiant d'un mandat de représentation du personnel sont amenés à se déplacer dans le cadre de leurs fonctions. En l'absence de texte, la jurisprudence s'est déjà prononcée sur la qualification des trajets effectués par les salariés mandatés du fait de leur

⁶⁷ Cass. soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-28573, non publié au bulletin ;

fonction en dehors de leur horaire de travail, retenant la qualification d'un temps de repos rémunéré comme du temps de travail effectif.

En ce qui concerne les trajets effectués durant l'horaire de travail, aucune solution légale ou jurisprudentielle n'a été dégagée. Il convient toutefois de considérer qu'ils constituent du temps de travail effectif tant en ce qui concerne les élus du personnel que les délégués syndicaux.

I. Les temps de déplacement des élus du personnel durant l'horaire de travail

80. Eloignement du lieu de la réunion. – Qu'ils soient délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou du CHSCT, les temps de déplacement des élus du personnel nécessités par l'exercice de leurs fonctions concernent les réunions auxquelles ils sont tenus d'assister. Il peut arriver, du fait de l'heure et de l'éloignement d'une réunion à laquelle il a été convoqué, que le salarié doive quitter son poste de travail au cours de sa journée de travail. Cette hypothèse concerne, par exemple, les salariés tenus de se rendre à une réunion du comité central d'entreprise se situant au siège de l'entreprise alors que leur lieu de travail se situe dans un autre établissement.

Les délégués du personnel sont moins concernés, les lieux de réunions étant plus fréquemment situés au même endroit que leurs lieux de travail.

1° L'intensité de la qualification en temps de travail effectif

a) La rémunération

81. Maintien de salaire. – A la question de savoir si le temps de déplacement des élus du personnel doit être assimilé à du temps de travail effectif au regard de la rémunération, une partie de la réponse a déjà été donnée indirectement. En vertu de l'article L. 3121-4 du Code du travail, le temps de déplacement professionnel des salariés, lorsqu'il a lieu durant leur horaire de travail, ne doit pas entraîner de perte de salaire. Le législateur n'ayant fait aucune distinction entre les salariés mandatés et les salariés non titulaires d'un mandat de représentation, il y a lieu de considérer que le salaire du salarié qui se déplace durant son horaire de travail pour se rendre à une réunion de l'instance à laquelle il appartient doit être maintenu.

b) La durée du travail

82. Assimilation au regard de certains droits. – L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne doit pas conduire à défavoriser le salarié qui en est titulaire. Or, considérer que le temps passé, sur l'horaire de travail, à rejoindre une réunion obligatoire de l'instance à laquelle le salarié appartient constitue du temps de repos reviendrait à le priver, du point de vue de la durée du travail, de l'acquisition de certains droits liés à l'accomplissement d'un temps de travail effectif. Ainsi, le salarié serait désavantagé, du fait de ses déplacements, au regard, notamment, de l'acquisition des jours de congés payés, de la participation ou de l'intéressement lorsque leur répartition dépend du temps de présence réalisé par les salariés ou encore des primes dont le montant est traditionnellement lié au temps de travail dans l'entreprise.

A cet égard, le temps de trajet effectué sur l'horaire de travail par le salarié titulaire d'un mandat représentatif pour se rendre aux réunions depuis son lieu habituel de travail, ainsi que pour en revenir, semble devoir être assimilé à du temps de travail effectif.

83. À notre sens, seule la part du trajet coïncidant avec l'horaire de travail doit être assimilée à du temps de travail effectif au regard de ces droits.

Comme vu précédemment, la part du trajet qui ne coïncide pas avec l'horaire de travail ne doit faire l'objet d'aucune assimilation à du temps de travail effectif. Toutefois, si le temps de déplacement excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il devra être rémunéré comme du temps de travail effectif.

84. Durée maximale, droit au repos et heures supplémentaires. – Si l'assimilation des temps de déplacement pour se rendre aux réunions de l'instance considérée à du temps de travail effectif semble indispensable au regard de certains droits particuliers, elle est plus contestable en ce qui concerne la législation relative aux durées maximales du travail, au droit au repos ainsi qu'aux heures supplémentaires.

A la différence de certains droits particuliers, l'absence d'assimilation des temps de déplacement à du temps de travail effectif pour la législation relative au volume du temps de travail ne peut pas être qualifiée d'un désavantage pour le salarié dès lors que son salaire est maintenu.

Il apparaît alors que le temps de déplacement des salariés élus du personnel sur le lieu de réunion ne doit pas être décompté de la durée effective du travail. Il ne doit pas d'avantage

être pris en compte pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel.

85. Non-imputation sur le crédit d'heures. – Par principe, l'exercice des fonctions représentatives nécessite l'utilisation du crédit d'heures alloué au salarié mandaté. Il peut dès lors se poser la question d'une éventuelle imputation du temps de déplacement pour se rendre aux réunions sur le crédit d'heures. Une telle solution paraît impossible dans la mesure où le législateur a souhaité exclure le temps passé aux réunions organisés à son initiative ou à la majorité des membres de l'instance dans le cas du comité d'entreprise, de l'imputation sur le crédit d'heures. Il serait illogique de considérer que salarié ne peut pas imputer le temps de réunion sur son crédit d'heures et de le lui permettre pour le temps de déplacement pour s'y rendre.

2° Le champ d'application de la qualification en temps de travail effectif

86. Dans le champ. – Si le temps passé à se rendre aux réunions obligatoires ne peut pas s'imputer sur le crédit d'heures, il y a donc lieu de considérer que seuls les déplacements effectués vers ces réunions peuvent faire l'objet d'une assimilation de plein droit à du temps de travail effectif.

Seront donc assimilés à du temps de travail effectif dans les conditions vues précédemment, les déplacements vers les réunions ordinaires organisées par l'employeur ou par la majorité des membres du comité d'entreprise.

87. Hors du champ. – Seules les réunions obligatoires, qu'elles soient ordinaires ou exceptionnelles, entrent dans le champ d'application de l'assimilation à du temps de travail effectif. Il en va de même pour les temps de déplacement effectués pour s'y rendre. *A contrario*, pour toutes les autres réunions, telles que les réunions de préparation, dans la mesure où elles peuvent faire l'objet d'une imputation sur le crédit d'heures de délégation, il faut considérer que les déplacements pour s'y rendre peuvent faire l'objet de la même imputation.

II. Le temps de déplacement des délégués syndicaux durant l'horaire de travail

88. Vide juridique. – Tout comme pour les élus du personnel, nous ne disposons à d'aucun texte et d'aucune décision permettant de clarifier le sort du temps de déplacement professionnel du délégué syndical durant son horaire de travail. Ce vide juridique étant dû, en partie, à l'existence d'usages, de conventions ou d'accords collectifs applicables dans les entreprises, il est renvoyé à ces différentes dispositions.

89. Analogie. – A défaut de dispositions spécifiques applicables dans l'entreprise, il est renvoyé aux mêmes solutions que celles qui ont été dégagés précédemment pour les élus du personnel. Une assimilation partielle à du temps de travail effectif doit donc être retenue dans tous les cas où l'utilisation du crédit d'heures est impossible, telles que les réunions organisées à l'initiative de l'employeur⁶⁸.

SECTION II – LES CONSEQUENCES DE LA QUALIFICATION EN TEMPS DE REPOS OU EN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les conséquences d'une qualification en temps de travail effectif ou en temps de repos au regard des règles relatives à la durée du travail ne sont sensiblement pas les mêmes. Les régimes applicables en fonction de la qualification du déplacement professionnel vont donc varier, que ce soit au regard du volume du temps de travail (Sous-section I) ou de sa répartition (Sous-section II).

SOUS-SECTION I – Au regard du volume du temps de travail

Les trajets effectués par les salariés, selon qu'ils constituent ou non du temps de travail effectif, vont nécessairement impacter le volume de leurs temps de travail, l'employeur devant dès lors prendre en compte ces trajets pour apprécier le respect des limites maximales applicables à la durée du travail (§1) et l'existence d'éventuelles heures supplémentaires (§2).

⁶⁸ Article L. 2143-18 du Code du travail

§1. L'appréciation des limites maximales applicables à la durée du travail

90. Le Code du travail fixe une limite journalière et deux limites hebdomadaires de travail, l'une s'appréciant semaine par semaine, l'autre sur la moyenne des douze dernières semaines effectuées par le salarié. Ces différentes limites à la durée du travail sont accompagnées d'un temps minimal de repos journalier et hebdomadaire.

91. Temps de déplacement ne constituant pas du temps de travail effectif. – Le temps de trajet entre le domicile et un lieu quelconque d'exécution du travail du salarié ne constituant pas, par principe, un temps de travail effectif, il n'entre pas dans le décompte de la durée du travail du salarié. Par conséquent, ce temps de trajet n'a aucune incidence sur les limites maximales de la durée effective du travail, qu'elles soient journalières ou hebdomadaires.

92. Puisqu'ils ne constituent pas du temps de travail effectif, les trajets effectués par les salariés entre leur domicile et leur lieu de travail constituent du temps de repos. Le salarié sera donc rempli de son droit à repos, quand bien même le trajet considéré dure l'intégralité du repos journalier ou hebdomadaire.

Le salarié peut, par exemple, se rendre un dimanche sur un lieu de travail en vue de reprendre son travail le lundi. Il est dans ce cas rempli de son droit à repos hebdomadaire sans que l'employeur soit tenu de lui restituer ultérieurement du repos et sans que ce déplacement ne nécessite un cas de dérogation au travail dominical.

La même solution trouve à s'appliquer en cas de déplacement un jour férié chômé dans l'entreprise. Le salarié bénéficie du jour férié garanti même s'il est amené à se déplacer ce jour pour rejoindre le lieu où il effectue sa prestation de travail le lendemain, et ce quel que soit le mode de transport choisi. D'un point de vue du droit du travail, aucune nuance n'est à opérée selon que le salarié conduise un véhicule ou, au contraire, qu'il soit passager passif. En revanche, cette différence doit être prise en compte au regard des règles relatives à la sécurité sociale, la fatigue d'un salarié tenu de se déplacer fréquemment sur ses jours ou heures de repos pouvant, en cas d'accident de la circulation, constituer une faute de l'employeur ouvrant droit à indemnisation au titre des accidents du travail ou des accidents de trajet⁶⁹.

93. Temps de déplacement constituant du temps de travail effectif. – Lorsque le salarié se déplace entre deux lieux de travail ou dans le cadre d'une astreinte, le trajet qu'il

⁶⁹ V. 305 ;

effectue constitue du temps de travail effectif. L'employeur doit donc le prendre en compte pour apprécier le respect des limites maximales de la durée du travail ainsi que des temps minimaux de repos.

§2. L'appréciation du nombre d'heures supplémentaires

94. Temps de déplacement ne constituant pas du temps de travail effectif. – Seules les heures effectivement travaillées, c'est-à-dire des heures correspondant à du temps de travail effectif accomplies par le salarié, constituent des heures supplémentaires. Or, par principe, conformément à l'article L. 3121-4 du Code du travail, le temps de déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif. En conséquence, que le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'exécution du travail empiète ou non sur l'horaire de travail du salarié, il peut ne pas être pris en compte pour apprécier l'existence d'heures supplémentaires.

Ainsi, lorsque l'horaire du salarié est fixé à 40 heures une semaine considérée mais qu'un déplacement sur un chantier nécessite qu'il se déplace durant 5 heures un jour de cette semaine, le nombre d'heures effectivement réalisé par le salarié est de 35 heures. De ce fait, aucune heure supplémentaire n'est effectuée durant cette semaine. Au titre de cette semaine, aucune heure supplémentaire ne doit être imputée sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Cette affirmation est à nuancer si le salarié a été amené à se déplacer sur son horaire de travail. Dans ce cas, le maintien de salaire prévu à l'article L. 3121-4, précité, nécessitera de reconstituer la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait effectué l'horaire prévu sans se déplacer, majoration pour heures supplémentaires prévues⁷⁰.

95. Temps de déplacement constituant du temps de travail effectif. – Les temps de déplacement réalisés entre deux lieux de travail ou encore dans le cadre d'une astreinte constituant du temps de travail effectif, ils doivent être pris en compte pour identifier l'existence d'éventuelles heures supplémentaires. Tel est le cas lorsque les déplacements du salarié l'amènent à dépasser la durée légale de 35 heures par semaine.

Les employeurs doivent donc être vigilants et tenir compte des horaires de travail du salarié lorsqu'ils souhaitent leur faire effectuer des déplacements constituant du temps de travail effectif.

⁷⁰ V. 157 ;

SOUS-SECTION II – Au regard de la répartition du temps de travail

Les temps de déplacement professionnel, selon qu'ils constituent du temps de travail effectif ou du temps de repos doivent être appréhendés sous l'angle de la répartition de la durée du travail. Seront particulièrement étudiés ici le décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et pouvant aller jusqu'à l'année (§1) et les conventions de forfait en jours (§2).

§1. Les temps de déplacement professionnel et l'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et pouvant aller jusqu'à l'année

96. L'article L. 3122-2 du Code du travail prévoit, par dérogation au principe selon lequel, à défaut de stipulation contraire, le temps de travail effectif du salarié est apprécié en heures sur la semaine civile, qu'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

I. Le déplacement du salarié ne constituant pas du temps de travail effectif

97. La qualification du temps de déplacement professionnel entre le domicile et le lieu de travail en temps de repos par l'article L. 3121-4 du Code du travail implique que ce temps n'ait d'impact, ni sur le nombre d'heures du temps de travail effectif figurant au compteur temps de travail effectué, ni sur le nombre d'heures de travail restant à effectuer au titre de la période considérée.

Cette solution trouve également à s'appliquer lorsque le salarié, lors du déplacement, est conduit à empiéter sur l'horaire de travail prévu. Les heures qu'il aurait dû effectuer dans le cadre de cet horaire coïncidant avec son temps de déplacement n'ont pas à être décomptées comme temps de travail effectif. Par conséquent, elles restent dues par le salarié au titre de la période considérée.

En pratique, ce traitement très strict des heures empiétant sur l'horaire de travail sera marginal puisque l'employeur sera tenté, dans un souci pratique, dans le cas où il a imposé au salarié de

se rendre sur un lieu inhabituel de travail sur ses heures normales de travail, de ne pas lui faire effectuer plus tard les heures ainsi perdues. De surcroît, le traitement individuel qui serait nécessaire à la régularisation des heures restant dues suite à des déplacements professionnels est difficile à mettre en œuvre dans le cadre d'un décompte sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à l'année, organisation collective par nature du temps de travail.

II. Le déplacement du salarié constituant du temps de travail effectif

98. Les conséquences de la qualification des déplacements du salarié en temps de travail effectif, qu'il s'agisse du temps de trajet entre deux lieux de travail ou entre le siège social de l'entreprise et un lieu de travail, ainsi celui effectué dans le cadre d'une astreinte, sont prégnantes dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur une période de décompte supérieure à la semaine civile telle qu'une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à l'année. Ces conséquences diffèrent selon que le déplacement se situe dans l'horaire de travail programmé ou en dehors.

99. Déplacement en dehors de l'horaire programmé de travail. – Les heures de trajet constituant des heures effectivement travaillées par le salarié, elles doivent être créditées au compteur temps de travail effectif du salarié et prises en compte pour apprécier le dépassement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Au cours de la période de décompte considérée, si les trajets effectués par le salarié ont pour effet de porter la durée du travail au delà la limite haute prévue dans la convention ou l'accord collectif de travail, des heures supplémentaires seront constituées et il sera nécessaire de les imputer sur le contingent annuel. En fin de période de modulation, si les trajets ont eu pour effet porter la durée du travail au-delà de la durée légale rapportée à la période considérée, soit 1607 heures en cas d'annualisation, des heures supplémentaires seront également constituées. De la même façon qu'en cas de dépassement de la limite haute, il sera nécessaire de les imputer sur le contingent annuel et, le cas échéant, d'attribuer une contrepartie obligatoire en repos s'il est dépassé.

Il est donc conseillé aux employeurs d'être attentifs au dépassement de l'horaire normal de travail pour déplacement professionnel ainsi qu'à l'épuisement du contingent annuel d'heures supplémentaires applicables dans l'entreprise sans quoi le déplacement des salariés dans le cadre de leurs attributions professionnelles peut devenir très coûteux pour l'entreprise.

100. Déplacement dans l'horaire programmé de travail. – A la différence du temps de déplacement ne constituant pas du temps de travail effectif, le temps de déplacement

constituant du temps de travail effectif entre nécessairement dans le compteur temps de travail accompli, au même titre que le temps passé par le salarié à sa tâche habituelle. A titre d'exemple, l'employeur ne peut donc pas considérer que le salarié qui s'est déplacé entre deux chantiers sur son horaire normal de travail, est redevable d'heures non effectivement réalisées.

Traitées comme des heures effectives de travail, les heures nécessaires aux trajets effectués par les salariés pourront constituer des heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel, en cas de dépassement de la limite haute au cours de la période ou, en fin de période, en cas de dépassement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

§2. Temps de déplacement professionnel et conventions de forfaits

Il ne sera abordé ici que l'application des dispositions relatives aux temps de déplacement professionnels aux salariés dont le temps de travail est réparti dans le cadre de conventions de forfait en jours sur l'année, les conventions de forfaits en heures sur la semaine, le mois ou l'année posant moins de difficultés.

101. Temps de déplacement professionnel et convention de forfait en jours. – En vertu de l'article L. 3121-39 du Code du travail, un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou à défaut, de branche, peut prévoir que le temps de travail effectif de certains salariés⁷¹ sera décompté et réparti en jours sur l'année.

Le décompte du temps de travail dans le cadre d'une telle convention de forfait jours sur l'année, dérogation au principe selon lequel le temps de travail des salariés est apprécié en heures sur la semaine, nécessite l'accord exprès et préalable du salarié concerné, formalisé par écrit⁷².

Autre dérogation notable régissant les rapports entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, les dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale ainsi qu'aux limites maximales hebdomadaires sont inapplicables⁷³.

⁷¹ Article L. 3121-43 du Code du travail ;

⁷² Article L. 3121-40 du Code du travail ;

⁷³ Article L. 3121-48 du Code du travail ;

La loi ayant limitativement énuméré les règles qui ne s'appliquent pas aux conventions de forfaits en jours, il convient de considérer que le reste des dispositions du Code du travail restent applicables. Là où la loi ne distingue pas, il n'y a pas lieu de distinguer.

Toutefois, même si ces règles - relatives pour bon nombre d'entre elles au décompte en heures du temps de travail - s'appliquent *de droit*, il n'en est pas moins malaisé de les transposer *de fait* à la logique d'un décompte en jours. Ces difficultés concernent, par exemple, la réglementation relative aux heures de délégation ou encore les dispositions, tant légales que conventionnelles, relatives aux temps de déplacement professionnel.

102. Pour l'application des règles légales, deux situations sont à distinguer pour envisager le temps de déplacement professionnel du salarié ayant signé une convention de forfait en jours sur l'année. Classiquement, il s'agit de distinguer le déplacement du domicile vers le lieu de travail, du déplacement entre deux lieux de travail.

Dans un premier temps, en ce qui concerne le déplacement du salarié entre deux lieux de travail, le décompte du temps de travail effectif en journée ou demi-journée s'applique totalement. Que le salarié quitte son poste habituel pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail, tel que chez un client, ou qu'il se déplace entre deux lieux de travail ne correspondant pas à son lieu habituel de travail, ce temps de déplacement constituera du temps de travail effectif et sera en conséquence décompté en journée ou demi journée de travail si l'accord collectif ayant mis en place les conventions de forfait jours a prévu le décompte en demi journée de travail.

En pratique, cette situation n'est pas sans poser quelques difficultés aux employeurs lorsqu'il s'agit de contrôler que le salarié a bénéficié d'un temps de repos quotidien de onze heures consécutives. L'employeur doit s'en assurer – alors même que le salarié, dans le cadre de la convention de forfait en jours, dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps – sans quoi la convention de forfait est inopposable au salarié, entraînant pour celui-ci la possibilité de demander le rappel des heures supplémentaires effectuées⁷⁴. De ce paradoxe naissent des situations dans lesquelles le salarié, gérant son emploi du temps comme il le souhaite, est amené à se déplacer entre différents lieux de travail, augmentant l'étendue journalière de son temps de travail et laissant l'employeur dans l'impossibilité de s'assurer qu'il respecte l'obligation de repos quotidien. A titre anecdotique, certains employeurs ont pu éprouver des difficultés à faire respecter le repos journalier de onze heures à certains salariés ayant signé des conventions de forfait jours et dont une part non négligeable de l'activité

⁷⁴ Cass. soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 09-71107 ;

consistait à dîner avec des clients. Il est dans ce cas conseillé aux employeurs d'élaborer des modalités de suivi précises du temps de travail des salariés ayant conclu des conventions de forfaits jours et d'afficher sur leurs lieux de travail la mention selon laquelle chacun est tenu de respecter le repos quotidien de onze heures consécutives.

Dans un deuxième temps, en ce qui concerne le déplacement du salarié qui se rend de son domicile vers un lieu de travail, le décompte du temps de travail du salarié en jours ne fait pas échec à l'application de l'article L. 3121-4 du Code du travail. Le temps de trajet doit être considéré comme du temps de repos, ce qui induit une exclusion de ce temps de trajet du décompte de la journée ou de la demi-journée de repos et, au contraire, sa prise en compte pour le calcul du temps de repos quotidien de onze heures consécutives.

Ainsi, le salarié qui se déplace toute la journée du dimanche pour rejoindre un lieu inhabituel sur lequel il doit intervenir le lundi ne pourra pas se prévaloir d'un jour de travail crédité au titre de ce déplacement. Il sera donc, en toute logique, rempli de son droit au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

TITRE II - LES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL AU REGARD DES RÈGLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Les temps de déplacement professionnel, en ce qu'ils constituent des sujétions liées au contrat de travail bénéficient d'un régime particulier ouvrant droit, pour le salarié, à des contreparties (Chapitre I) et des indemnités (Chapitre II).

CHAPITRE I -DES TEMPS OUVRANT DROIT À CONTREPARTIE

Lorsque le temps de déplacement professionnel du salarié constitue du temps de travail effectif, au moins au regard de la rémunération afférente, c'est l'ensemble de la rémunération du salarié, c'est l'ensemble de la rémunération du salarié qui doit être maintenu dans les conditions normales. Le salarié bénéficiera donc de son salaire de base ainsi que de ses compléments de salaire quels qu'ils soient comme s'il avait travaillé.

Les temps de déplacement professionnel ouvrant droit à contrepartie sont donc ceux qui ne constituent pas du temps de travail effectif, ni au regard de la durée du travail, ni au regard de la rémunération, et qui sont donc des temps de repos dont la durée excède le trajet normal du salarié entre son domicile et le lieu d'exécution habituelle du travail. Nous avons vu précédemment que, dans les faits, le seul temps de déplacement professionnel ouvrant droit à contrepartie est le temps de trajet entre le domicile du salarié et tout lieu de travail où il se rend. Seul ce temps de déplacement sera donc étudié ici. C'est le temps du trajet qui conditionne tant l'ouverture du droit à contrepartie (Section I) que son montant (Section II).

SECTION I – LE FACTEUR TEMPS, ÉLÉMENT GÉNÉRATEUR DE LA CONTREPARTIE

Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu d'exécution du travail n'ouvre pas, en soi, de droit à contrepartie. Aux termes de l'article L. 3121-4 du Code du travail, celle-ci n'est due que dans l'hypothèse où le temps de trajet excède le temps normal du trajet quotidien du salarié pour se rendre à lieu habituel de travail. C'est donc l'anormalité du trajet (Sous-section I) qui conduit à mettre en place une contrepartie (Sous-section II).

SOUS-SECTION I – La justification de la contrepartie : la notion d'anomalie

L'article L. 3121-4 du Code du travail est clair : la contrepartie au déplacement professionnel du salarié n'est due que lorsque ce déplacement le conduit à allonger le trajet normal qu'il effectue entre son domicile et son lieu de travail habituel. Au contraire, si le salarié effectue un déplacement d'égale durée ou plus rapide que son trajet quotidien, aucun droit à contrepartie n'est légalement ouvert.

De la clarté du texte jaillit toutefois des difficultés. La première tient à l'interprétation de la notion de normalité (§1), la deuxième à son insuffisance face à certaines situations pratiques (§2).

§1 – La délimitation de la normalité

L'article L. 3121-4 du Code du travail use d'une notion qu'il ne définit pas. L'application de l'article précité nécessite donc de délimiter ce que le législateur a entendu circonscrire. Ne bénéficiant à ce jour d'aucune décision sur le sujet, deux interprétations restent possibles. La première tient compte d'une appréciation *in concreto* de la notion de normalité (I), la deuxième d'une appréciation *in abstracto* (II).

I. La délimitation *in concreto* du trajet du salarié

103. Une première méthode de délimitation du trajet normal effectué par le salarié pour se rendre de son domicile vers le lieu habituel de travail consiste à considérer qu'est normal le trajet que le salarié emprunte en propre, en fonction de considérations personnelles. En toute

hypothèse, deux salariés différents dont le domicile et le lieu de travail sont respectivement situés aux mêmes endroits ne mettront pas le même temps pour effectuer le trajet entre ces deux points.

Cette différence peut d'une part résulter du fait que les trajets empruntés par l'un et l'autre sont différents. Que cette différence résulte d'une simple convenance personnelle, ou qu'elle soit nécessitée pour réaliser des actes nécessaires à la vie courante, le temps de réalisation du parcours s'en trouvera sensiblement affecté.

104. Si cette interprétation est choisie, le seuil d'attribution de la contrepartie pour le déplacement excédentaire au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de trajet différera en fonction des salariés et de leurs habitudes quotidiennes, y compris dans l'hypothèse où ils seraient placés dans une situation géographique identique. Les salariés seront éligibles plus facilement, plus rapidement au versement d'une contrepartie s'ils effectuent le trajet le plus rapidement possible, ce qui peut s'avérer complexe à justifier pour les salariés dont les moyens de locomotion sont moins rapides que les autres.

L'utilisation même du terme « trajet normal » fait échec à une appréciation *in concreto* dans la mesure où le législateur aurait très certainement utilisé le terme « trajet habituel » s'il avait voulu subjectiver celui-ci.

105. La subjectivité du trajet emprunté induirait alors une déclaration faite par le salarié du temps qu'il passe à rejoindre son lieu de travail ; déclaration faite à l'employeur pour que celui-ci soit à même d'attribuer, ou non, la contrepartie exigée par l'article L. 3121-4 du Code du travail.

II. La délimitation *in abstracto* du trajet du salarié

106. Evitant les écueils d'une appréciation *in concreto* du trajet normal du salarié entre son domicile et le lieu habituel de travail, la référence à un trajet normal qu'effectuerait n'importe quel salarié paraît plus équitable et logique. En effet, une telle appréciation s'apparenterait à celle utilisée par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation dans le cadre de la reconnaissance des accidents de trajet⁷⁵.

Dans ce cas, le trajet normal du salarié renverrait au trajet le plus rapide entre les deux points, sans interruption, ni détours.

⁷⁵ V. 239

107. Mode de transport. – Reste néanmoins la problématique du moyen de locomotion emprunté par le salarié. L'employeur peut soit s'y référer, ce qui revient à retomber dans la logique d'une appréciation *in concreto* soit, hypothèse à privilégier selon nous, se référer à l'accord ou à la décision unilatérale ayant institué la contrepartie. Ces deux sources auront dès lors pris soin de fixer le moyen de locomotion sur la base duquel sera apprécié le temps moyen que le salarié met en moyenne pour se rendre d'un point à l'autre. Un accord collectif peut, par exemple, choisir d'attribuer la contrepartie dès lors que le salarié, pour se rendre sur un lieu inhabituel de travail, dépasse le temps qu'il aurait mis pour rejoindre son lieu habituel de travail depuis son domicile grâce aux moyens de transport public à disposition. Dans ce cas il suffira à l'employeur de vérifier depuis le domicile du salarié le temps d'exécution du trajet en fonction de la zone dans laquelle l'entreprise est desservi, l'accord pouvant prévoir une appréciation au réel pour les salariés dont le domicile n'est pas desservi.

§2 – L'insuffisance de la notion face à certaines situations pratiques

108. Un problème. – La référence au temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail du salarié est problématique lorsqu'il s'agit de l'appliquer aux salariés itinérants. Ces salariés ne disposant pas de lieu habituel de travail, il est impossible de retenir un trajet normal entre ce lieu et leurs domiciles. Cette impossibilité est gênante puisque l'absence de référence au trajet normal empêche l'employeur de savoir s'il doit une contrepartie aux déplacements au titre de l'article L. 3121-4 du Code du travail.

109. Des solutions. – Comme vu précédemment⁷⁶, en cas d'absence de lieu habituel de travail pour un salarié itinérant, la Cour de cassation indique qu'il faut se référer au trajet normal qu'effectue un travailleur pour se rendre de son domicile à son lieu habituel de travail. Pour autant, quand bien même l'employeur disposerait d'un référent défini par l'accord ou par la décision unilatérale instituant la contrepartie, certains salariés pourraient éprouver des difficultés pour apporter la preuve qu'ils ont effectué un trajet anormal. C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation a mis en place une présomption.

Dans une affaire où l'activité d'un salarié itinérant le conduisait à intervenir auprès des clients de l'entreprise, lesquels étaient répartis sur vingt départements, et dont la plupart étaient distants de plusieurs centaines de kilomètres de son domicile, les juges en ont déduit que ses

⁷⁶ V. 29

déplacements sur ses différents lieux d'intervention dépassaient tous nécessairement le temps normal de trajet d'un travailleur pour se rendre de son domicile à son de travail habituel⁷⁷.

SOUS-SECTION II – L'attribution de la contrepartie

Une fois qualifié d'anormal le temps de trajet du salarié entre son domicile et quelconque lieu où il intervient professionnellement, l'employeur a la charge d'attribuer au salarié concerné une contrepartie, celle-ci devant être mise en place par convention ou accord collectif de travail (§1), à défaut, par décision unilatérale de l'employeur (§2).

§1 – Le principe : la mise en place par convention ou accord collectif

110. Par principe, la mise en place de la contrepartie aux temps de trajet excédentaires des salariés nécessite une convention ou un accord collectif. La généralité de la formule utilisée par l'article L. 3121-4 du Code du travail nécessite d'étudier les différentes sources juridiques qu'elle recouvre (I) et les éléments qu'elles doivent contenir (II).

I. Les sources juridiques choisies

Les sources juridiques choisies pour instituer la contrepartie aux trajets des salariés sont diverses (A) et suivent donc des modalités de conclusion différentes (B).

A. La diversité des sources

1° La diversité des cadres de mise en place

111. Mise en place dans le cadre d'une convention collective. – L'article L. 3121-4 du Code du travail permet aux négociateurs d'instituer la contrepartie au temps de déplacement, dont la durée est supérieure au temps de trajet réalisé par le salarié entre son domicile et le lieu d'exécution habituel du travail, dans le cadre d'une convention collective de travail, différente de l'accord collectif de travail en ce qu'elle a vocation à traiter de l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et des garanties sociales des salariés.

⁷⁷ Cass. soc., 4 mai 2011, pourvoi n° 09-67972, non publié au bulletin ;

A titre d'exemple, tel a été le choix des partenaires sociaux au sujet des conditions de déplacement des ingénieurs et cadres dans la branche professionnelle de la métallurgie, l'article 11 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972, étendue, ayant institué une contrepartie pour les déplacements de ces salariés.

112. Mise en place dans le cadre d'un accord collectif. – A la différence d'une mise en place dans le cadre d'une convention collective, l'institution de la contrepartie aux déplacements des salariés peut également résulter de la négociation d'un accord collectif de travail portant sur un ou des sujets déterminés⁷⁸. L'on peut encore une fois citer, à titre d'exemple, la branche professionnelle de la métallurgie, où les salariés non-cadres voient leurs déplacements régis par l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement qui n'est pas étendu.

2° La diversité des périmètres possibles de négociation

113. Conventions et accords interprofessionnels. – L'article L. 3121-4 du Code du travail n'interdit pas d'instituer la contrepartie qu'il prévoit au niveau interprofessionnel. Toutefois, cette possibilité laissée par le texte doit être nuancée en pratique. Il n'existe, à notre connaissance, aucune contrepartie aux déplacements des salariés dont l'existence est tirée d'une telle convention ou accord, et pour cause, il semble que les déplacements professionnels des salariés relèvent de conditions pratiques particulières qui ne sauraient être appréhendées au niveau interprofessionnel. Sauf à rappeler le cadre légal existant, l'insertion de mentions relatives aux déplacements professionnels dans une convention ou un accord interprofessionnel ne présente donc pas, à notre sens de grande utilité.

114. Conventions et accords de branche. – Il paraît beaucoup plus plausible que les partenaires sociaux se saisissent de la problématique des contreparties aux déplacements des salariés au niveau professionnel, des problématiques communes pouvant naître de l'exercice d'un même métier. Il est donc logique que ce niveau de négociation ait été choisi dans la branche professionnelle de la métallurgie par le biais de deux textes, l'un relatif aux conditions de déplacements des ingénieurs et cadres de 1972 précité, l'autre à celles des non-cadres, ou encore dans la branche professionnelle du bâtiment, par le biais de la convention

⁷⁸ Article L. 2221-2 al. 2 du Code du travail ;

collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990, organisant un régime de petit déplacement.

115. Conventions et accords de groupe. – Les articles L. 2232-30 et suivants du Code du travail aménagent la possibilité de conclure des accords et conventions collectives de travail au sein d'un groupe de sociétés. L'article L. 3121-4 du même Code n'ayant pas exclu la possibilité de négocier à ce niveau, il est tout à fait envisageable d'instituer une contrepartie aux déplacements des salariés dont le champ d'application sera fixé par l'accord ou la convention et pouvant comprendre, à la libre volonté des partenaires sociaux⁷⁹, tout ou partie des entreprises constitutive du groupe⁸⁰.

116. Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement. – Si la conclusion d'un accord ou d'une convention portant sur les déplacements professionnels des salariés en vue de satisfaire à l'obligation légale issue de l'article L. 3121-4 du Code du travail est cohérente au sein du périmètre professionnel, elle trouve comme terre d'élection l'entreprise. L'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont en effet les mieux à même de connaître l'environnement dans lequel les salariés seront amenés à se déplacer. Comme l'a souligné un auteur, ce cadre de négociation « *permet d'assurer la concordance entre le niveau d'élaboration et le niveau d'application de la norme sociale* »⁸¹.

A cet égard, tant pour la détermination du trajet normal que pour l'adaptation du montant de la contrepartie, la convention ou l'accord d'entreprise peut tenir compte des contraintes spécifiques liées aux modes de déplacement des salariés ainsi qu'à l'emplacement géographique de l'entreprise.

117. Il est utile de souligner que les contreparties aux déplacements des salariés de l'entreprise, lorsqu'elles sont attribuées en argent constituent du salaire. A ce titre, les partenaires sociaux peuvent appréhender cette question lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs⁸².

118. Des contraintes propres des salariés lors de leurs déplacements lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, les accords ou conventions d'établissement ou de groupe

⁷⁹ Article L. 2232-31 du Code du travail ;

⁸⁰ Article L. 2232-30 du Code du travail ;

⁸¹ L. DRAI, Jurisclasseur Travail Traité, Fasc. 1-10

⁸² Article L. 2242-8 al. 2 du Code du travail ;

d'établissements, peuvent rendre compte plus spécifiquement. L'article L. 2232-16 du Code du travail permet de choisir ce cadre de négociation, sous réserve de négocier et de conclure les conventions ou accords dans les mêmes conditions que dans le cadre de l'entreprise. La Cour de cassation a jugé, à cet égard, qu'une différence de traitement entre salariés d'établissements différents, au sein d'une même entreprise, ne constitue pas, en soi, une discrimination illicite⁸³.

Toutefois, la liberté de négocier au niveau des établissements se heurte au principe selon lequel il ne peut y avoir de différence de traitement salarial entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise que lorsqu'elle résulte de raisons objectives et pertinentes. Il pourra notamment être fait état de contraintes particulières à certains établissements ; contraintes caractérisées par exemple par des disparités géographiques et nécessitant des montants ou des modalités spécifiques de versement de la contrepartie.

119. Respect de la hiérarchie des normes. – La diversité des possibles induite par l'article L. 3121-4 du Code du travail quant aux niveaux de négociation impose d'appréhender l'éventuel conflit de normes.

Depuis l'exclusion par l'assemblée plénière de toute possibilité de cumul d'avantages ou de garanties provenant de sources différentes mais ayant le même objet⁸⁴, la Cour de cassation n'a eu de cesse d'appliquer le principe selon lequel une norme ne peut déroger à une autre norme d'un niveau supérieur que dans un sens plus favorable. En cas de conflit de normes, c'est donc la plus favorable au salarié qui doit recevoir application⁸⁵.

120. Il ressort de ce principe général du droit⁸⁶ que les partenaires sociaux doivent être vigilants, lors de la conclusion de l'accord, à ne pas instaurer une contrepartie moins favorable que ce qui a été prévu à un niveau supérieur. Cela entraînerait une comparaison des avantages se rapportant à un même objet ou à une même cause⁸⁷ – ici il s'agirait de comparer entre elles les contreparties accordées pour une même catégorie de salarié⁸⁸ et pour un même déplacement – pour ne retenir que la norme globalement plus favorable⁸⁹. L'entreprise

⁸³ Cass. soc., 18 janvier 2006, pourvoi n° 03-45422 : Bull. civ., V, n° 17 ;

⁸⁴ Ass. Plén., 18 mars 1988 : D. 1989. 221, note J.-P. Chauchard ;

⁸⁵ Cass. soc., 17 juillet 1996, pourvoi n° 95-41745 : Bull. civ., 1996, V, n° 296 et 297 ;

⁸⁶ CE 8 juillet 1994, *CGT* : RJS 12/94, n° 1386, note X. Prétot, p. 819 ;

⁸⁷ Cass. soc., 17 juillet 1996 (2 arrêts) : Bull. civ., 1996, V, n° 296 et 297 ;

⁸⁸ Cass. soc., 11 octobre 1994, pourvoi n° 91-40322, Bull. civ., 1994, V, n° 265 ;

⁸⁹ A. CHEVILLARD, *La notion de disposition plus favorable* : Dr. soc. 1993, p. 363 ;

pourrait dès lors être condamnée à payer à ses salariés un rappel si des contreparties, plus faibles que celles prévues par une convention ou un accord collectif couvrant un champ d'application territorial ou professionnel plus large, ont été attribuées à l'occasion des déplacements des salariés.

121. Inversion de la hiérarchie des normes. – Le principe de faveur est à nuancer en ce qui concerne l'articulation des normes issues d'accords d'entreprise avec celles provenant d'accords couvrant un champ d'application professionnel ou territorial plus large. L'article L. 2253-2, alinéa 2, du Code du travail prévoit en effet un principe de dérogation selon lequel *« la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement »*.

Ainsi, dans l'hypothèse la plus probable d'un conflit de normes entre un accord d'entreprise et un accord de branche, l'accord d'entreprise pourra prévoir des contreparties aux déplacements des salariés moins favorables si l'accord de branche n'en a pas exclu la possibilité.

Il est toutefois à noter que les accords et conventions conclus avant la loi du 4 mai 2004 – loi ayant introduit ce principe de dérogation des accords de niveaux moins élevés – conservent leur prééminence hiérarchique.

En conséquence, dans la branche professionnelle de la métallurgie, les dispositions de nationales de branche relatives aux déplacements des salariés relevant de textes antérieurs à la loi du 4 mai 2004⁹⁰, des accords d'entreprises ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable.

B. Les modalités de conclusion

122. Droit commun de la négociation collective. – L'article L. 3121-4 du Code du travail ne prévoyant pas de modalités spécifiques de conclusion des conventions ou accords collectifs, ceux-ci doivent être négociés et conclus selon les modalités de droit commun de la négociation collective propre à chaque niveau de négociation.

123. Hypothèse de la négociation dérogatoire au sein de l'entreprise. – La possibilité de conclure une convention ou un accord collectif d'entreprise selon les modalités de droit

⁹⁰ Convention et accords de 1972 et 1976 respectivement, précédemment cités et figurant en annexe ;

commun propre à chaque niveau de négociation impose la présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise.

L'article L. 2232-21 du Code du travail a néanmoins aménagé, dans les entreprises de moins de 200 salariés, la possibilité de négocier et de conclure avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut les délégués du personnel, des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

La question se pose donc de savoir si l'employeur pourrait utiliser cette voie, à défaut d'interlocuteur syndical dans l'entreprise, en instaurant une contrepartie aux déplacements des salariés au moyen d'un accord dérogatoire signé par les instances de représentation du personnel.

A notre sens, la loi prévoyant déjà la possibilité de mettre en place la contrepartie au moyen d'une décision unilatérale, à défaut de convention ou d'accord collectif, la condition – devant être entendue dans un sens strict – de la mise en œuvre de la mesure par un accord collectif à défaut de tout autre source juridique n'est pas remplie.

De surcroît, même si la négociation et la mise en place d'une contrepartie par un accord signé par les élus du comité d'entreprise paraît avoir plus de « poids social » par rapport à une décision unilatérale prise après simple consultation cette même instance, la décision unilatérale a l'avantage de la souplesse, notamment au regard des règles de révision qui lui seront applicables.

II. Le contenu de la convention ou de l'accord

124. L'article L. 3121-4 du Code du travail impose une obligation de prévoir une contrepartie en cas de temps de déplacement professionnel dont la durée est supérieure à celle du trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié. L'accord collectif portant sur les conditions de déplacement des salariés se doit donc *a minima* de prévoir cette contrepartie en délimitant les notions de durée normale du trajet que de lieu habituel de trajet pour les salariés qui n'en disposent pas.

125. Cette injonction légale ne doit pas être prise à la légère dans la mesure où le salarié peut invoquer l'absence d'indemnisation au titre des dispositions de l'article L. 3121-4 du Code du travail à l'appui d'une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. La Cour de cassation a en effet jugé que l'absence de contrepartie aux déplacements des salariés constitue un manquement grave de l'employeur à ses obligations,

justifiant que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse⁹¹.

126. La convention ou l'accord collectif de travail peut intégrer la contrepartie dans un corps de règles bien plus large, comprenant l'ensemble des règles applicables aux déplacements des salariés dans l'entreprise, la prise en charge des frais professionnels engagés par les salariés dans le cadre de missions, les opérations d'assurance des véhicules mis à disposition par l'employeur voire les dispositions spécifiques relatives aux déplacements des salariés mandatés.

§2 – L'exception : la mise en place par décision unilatérale de l'employeur

Dans l'hypothèse où une convention ou un accord collectif ferait défaut, la contrepartie aux déplacements des salariés pour la durée excédant le temps normal de trajet entre le domicile de travail et le lieu habituel de travail peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur. Dérogeant au principe de l'accord collectif de travail, l'employeur ne peut y recourir qu'en respectant une procédure (II) et des conditions spécifiques (I).

I. Les conditions de mise en place

127. Pour que l'employeur puisse recourir à une décision unilatérale en vue d'instituer la contrepartie exigée par l'article L. 3121-4 du Code du travail, encore faut-il qu'une carence de convention ou d'accord collectif en la matière ait été constatée (A) et que la décision unilatérale n'intervienne pas durant la négociation annuelle obligatoire si le sujet a été évoqué (B).

A. L'absence de convention ou accord collectif instituant une contrepartie

128. Mise en place obligatoire. – La mise en place d'une contrepartie est obligatoire. En l'absence de convention ou d'accord collectif l'instituant, l'employeur est tenu de la mettre en place par décision unilatérale. Dans l'hypothèse où il ne respecterait son obligation, il incombe au juge de fixer la contrepartie si un contentieux est porté devant lui⁹².

⁹¹ Cass. soc., 23 novembre 2011, pourvoi n° 10.23320, non publié au bulletin ;

⁹² Cass. soc., 5 mai 2010, pourvoi n° 08-43652, Bull. civ., V, n° 104 ;

1° Une situation nécessaire

129. Carence conventionnelle au niveau supérieur. – La décision unilatérale de l'employeur ne peut intervenir qu'à défaut de convention ou d'accord collectif de travail, quelque soit le niveau de négociation auquel il a été conclu. Ainsi, une décision ne pourrait pas intervenir dans une entreprise si elle est déjà couverte par une convention ou un accord collectif de travail conclu au niveau du groupe, de la branche ou encore au niveau interprofessionnel. Cette affirmation est à nuancer dans la mesure où la convention ou l'accord collectif ayant mis en place une contrepartie aux déplacements des salariés peut ne pas avoir tout prévu. Tel sera le cas en cas d'accord-cadre laissant aux entreprises toute liberté pour compléter le texte conventionnel. Une décision unilatérale de l'employeur peut permettre de pallier ces « angles morts ». En revanche, la décision de l'employeur ne pourra pas remettre en cause, dans un sens moins favorable, l'avantage issu d'une convention ou d'un accord collectif applicable dans l'entreprise.

De surcroît, suivant une lecture stricte de l'article L. 3121-4 du Code du travail, il ne serait pas permis à l'employeur d'instituer unilatéralement des contreparties qui seraient plus favorables que celles prévues par un accord déjà applicable dans l'entreprise. Cette position n'est pas soutenable à notre sens en ce qu'elle trahit l'esprit du texte. La prééminence de la convention ou de l'accord collectif de travail a pour seul but de donner priorité à la négociation collective. Il serait incohérent de considérer que cette prééminence se fasse au détriment de la volonté de l'employeur et du statut collectif des salariés. Il faut dès lors considérer qu'une décision unilatérale de l'employeur peut accorder des avantages supérieurs à ceux prévus dans une convention ou un accord collectif de travail applicable dans l'entreprise.

2° Deux situations alternatives

130. Absence de délégués syndicaux. – Le droit d'instituer la contrepartie aux déplacements des salariés par décision unilatérale peut également résulter de l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise. Faute d'interlocuteur syndical pour négocier, l'employeur peut se prévaloir de cette possibilité prévue à l'article L. 3121-4 du Code du travail ; possibilité doublée d'une obligation puisque, comme vu précédemment, la contrepartie résultant d'une injonction légale, la Cour de cassation a considéré que l'absence de son versement pouvait justifier, de la part du salarié, une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

131. Il est d'ailleurs à noter que seul un délégué syndical serait susceptible de conclure un accord portant sur ce sujet. Dans ce cas de figure, il n'est pas possible, pour une organisation syndicale représentative dans la branche, de négocier et de conclure sur ce sujet en mandatant un salarié tel qu'il lui est permis⁹³ dans les entreprises dépourvues de délégués de délégué syndical et de représentants élus du personnel.

132. Négociation n'ayant pas abouti à un accord. – L'impossibilité de conclure une convention ou un accord collectif de travail peut également résulter, en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, d'une négociation de la contrepartie aux déplacements n'ayant pas abouti. Dans ce cas, l'employeur doit mettre en place unilatéralement la contrepartie prévue par l'article L. 3121-4 du Code du travail, en respectant l'obligation de bonne foi vis-à-vis des organisations syndicales avec lesquelles il avait préalablement négocié. Cette obligation, relative à la loyauté des négociations, empêche l'employeur d'accorder unilatéralement une contrepartie aux déplacements plus avantageuse que ce qu'il avait proposé de mettre en place, en dernier lieu, dans le cadre des négociations. La sanction d'une telle prise de décision ne serait pas sa nullité mais une action en responsabilité civile menée par les parties prenantes à la négociation contre l'employeur.

B. L'interdiction de prendre une décision unilatérale fixant la contrepartie durant la négociation annuelle obligatoire

133. Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-3 du Code du travail, tant que la négociation annuelle obligatoire engagée dans le cadre de l'entreprise est en cours, l'employeur ne peut pas arrêter, sauf si l'urgence le justifie, des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés dans les matières sur lesquelles cette négociation porte, notamment sur les salaires effectifs⁹⁴.

La contrepartie aux déplacements professionnels des salariés dont la durée excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail constituant du salaire⁹⁵, elle peut être évoquée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Dans ce cas, la contrepartie ne peut pas être mise en place unilatéralement par l'employeur, quand bien même n'aurait-

⁹³ Article L. 2232-24 du Code du travail ;

⁹⁴ Article L. 2242-8 du Code du travail ;

⁹⁵ V. 145

elle pas été évoquée durant la négociation, jusqu'à ce que celle-ci se termine par un procès-verbal de désaccord⁹⁶ ou par la conclusion d'un accord sur l'un des thèmes abordés.

II. La procédure de mise en place

La décision unilatérale instaurant une contrepartie aux déplacements des salariés ne requière aucun formalisme particulier (A), si n'est la consultation préalable des instances de représentation du personnel (B).

A. L'absence de formalisme

134. Nature. – La décision unilatérale, en ce qu'elle consiste à accorder un avantage à un ou plusieurs salariés, voire à une catégorie de salariés, a la nature d'un engagement unilatéral. En conséquence, elle ne suppose aucun formalisme particulier quant à sa validité. Une note de service, un affichage de la décision sur le lieu de travail des salariés concernés ou un compte-rendu de fin de séance d'une réunion des représentants du personnel⁹⁷ suffisent à caractériser la volonté ferme de l'employeur et donc à lui opposer l'existence d'une décision unilatérale.

En revanche, un formalisme *a minima* peut permettre de prouver plus efficacement qu'une décision unilatérale portant sur l'obligation de mettre en place une contrepartie aux déplacements des salariés, et ses modalités, a bien été prise. Dans cette perspective, une note de service, conservée par la direction, est préférable.

Si la validité de la décision unilatérale n'est subordonnée à aucune forme quant à l'acte lui-même, l'article L. 3121-4 du Code du travail impose une consultation préalable des représentants du personnel.

B. La consultation préalable des institutions représentatives du personnel

1° En cas de mise en place initiale

135. Antériorité de la consultation. – L'article L. 3121-4 du Code du travail, selon les mêmes conditions qu'en ce qui concerne la mission générale d'information et de consultation du comité d'entreprise⁹⁸, impose une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à

⁹⁶ Article L. 2242-4 du Code du travail ;

⁹⁷ Cass. soc., 28 février 1996, pourvoi n° 92-45.33, Bull. civ., V, n° 72 ;

⁹⁸ Articles L. 2323-1 et L. 2323-2 du Code du travail ;

défaut, des délégués du personnel. Classiquement, cette exigence empêche l'employeur de présenter un projet abouti à l'instance sans que celui-ci ait pu exprimer un avis. Pour que la consultation soit efficace, la consultation de l'instance doit être préalable « à la prise et à l'exécution des décisions »⁹⁹.

L'employeur doit, dès lors, ne présenter qu'un projet de décision unilatérale à l'instance consultée et non la décision elle-même, l'engagement définitif ne devant intervenir qu'une fois l'avis de l'instance formulé.

136. Remise d'informations. – Soumis aux obligations de l'article L. 2323-4 du Code du travail, l'employeur doit transmettre à l'instance consultée les informations précises et écrites relatives au projet, dans un délai d'examen suffisant. Ainsi, l'employeur peut faire état, par exemple, des lieux d'affectations des salariés nécessitant des déplacements professionnels, les distances ainsi que les modalités de transports permettant d'atteindre ces lieux.

137. Formulation d'un avis simple. – L'avis de l'instance doit avoir été formulé après que l'employeur ait fourni à l'instance une réponse motivée à ses observations¹⁰⁰ et avant qu'il ne s'engage définitivement sur le montant et les modalités de versement de la contrepartie.

La formulation de cet avis ne lie pas l'employeur, qui reste libre de poursuivre son projet, en le matérialisant par une décision unilatérale, même en cas d'avis défavorable de l'instance.

138. Sanction. – Le défaut d'antériorité¹⁰¹ de la consultation, autant que la carence ou l'insuffisance dans la remise d'informations à l'instance consultée, est constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ou des délégués du personnel en fonction de l'instance consultée.

2° En cas de révocation de la décision unilatérale antérieure

139. Révocation automatique. – La conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de travail emporte substitution des dispositions conclues à celles d'un engagement unilatéral ayant le même le même objet¹⁰², mettant ainsi fin aux dispositions qu'il prévoyait.

⁹⁹ Cass. crim., 10 mai 1988, pourvoi n° 87-90277, non publié au bulletin ;

¹⁰⁰ Article L. 2323-4 du Code du travail ;

¹⁰¹ Cass. crim., 13 décembre 1994, pourvoi n° 93-85092, Bull. crim., n° 405 p. 993 ;

¹⁰² Cass. soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 04-42792, non publié au bulletin, RJS 5/06 n° 610 ;

Si l'employeur conclut un accord instituant une contrepartie aux déplacements des salariés, les dispositions moins favorables d'une décision unilatérale antérieure ayant le même objet cessent donc de plein droit. Cette révocation de plein droit ne fait pas échec à la consultation préalable des instances de représentation du personnel saisies au stade de la conclusion de la convention ou de l'accord collectif de travail dans le cadre de leurs attributions générales.

140. Seul bémol à apporter à l'intervention systématique des instances de représentations du personnel, dans l'hypothèse où une convention ou un accord collectif de travail plus favorable serait conclu à un niveau professionnel supérieur à l'entreprise, postérieurement à la décision unilatérale de l'employeur, la révocation automatique de l'engagement ne serait pas soumise à l'avis consultatif des instances.

141. Révocation volontaire. – L'employeur est libre de dénoncer l'engagement unilatéral portant sur la contrepartie prévue à l'article L. 3121-4 du Code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis suffisant pour permettre l'ouverture des négociations¹⁰³ sur ce thème.

Compte tenu de l'obligation de consulter le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, préalablement à la mise en place de la décision unilatérale, l'employeur devra consulter ses instances dans les mêmes conditions avant de dénoncer l'engagement unilatéral. Si l'employeur dénonce l'engagement unilatéral initial en vue de prendre une nouvelle décision unilatérale portant sur le sujet, il devra une nouvelle fois consulter l'instance de représentation du personnel avant d'entériner celle-ci.

SECTION II – LE FACTEUR TEMPS, ÉLÉMENT ÉVALUATEUR DE LA CONTREPARTIE

Le temps, après avoir conditionné l'ouverture du droit à contrepartie, va devoir être pris en compte pour connaître l'ampleur et la nature de la contrepartie à verser au salarié. Les contreparties allouées aux salariés pour les trajets anormaux qu'ils effectuent varient quant à la nature (Sous-section I) et quant à leur volume (Sous-section II).

¹⁰³ Cass. soc., 10 janvier 1995, pourvoi n° 91-40573, Bull. civ., V, n° 18 p. 13 ;

SOUS-SECTION I – La diversité des contreparties quant à leur nature

L'article 3121-4 du Code du travail prévoit deux types de paiement au salarié de la contrepartie aux déplacements excédentaires qu'il effectue. Celle-ci peut être attribuée en repos (§1) ou en argent (§2).

§1. La contrepartie en repos

L'étude de la contrepartie en repos au déplacement du salarié implique de s'intéresser à sa nature (I) ainsi qu'à son régime (II).

I. La nature de la contrepartie en repos

142. La nature de la contrepartie en repos octroyée au titre des déplacements professionnels n'a pas été précisée par le législateur. Le repos du salarié, par définition, ne constitue pas du temps de travail effectif et, à défaut de dispositions législatives, n'y est pas assimilé, tant au regard de la rémunération que du décompte du temps de travail.

Ainsi, *a priori*, l'employeur ne serait pas tenu de rémunérer le salarié au réel durant le repos octroyé ni de tenir compte de ce temps pour l'appréciation des durées maximales du travail, du droit au repos et des règles relatives aux heures supplémentaires notamment.

143. Assimilation partielle à du temps de travail effectif. – Néanmoins, il est inévitable que la convention ou l'accord collectif de travail, la décision unilatérale de l'employeur, voire même la pratique, assimile le repos du salarié attribué en contrepartie aux déplacements réalisés, à du temps de travail effectif au regard de certains droits.

Il semble en effet contradictoire d'admettre que le salarié se verra attribuer un repos venant diminuer son horaire de travail sans qu'aucun maintien de rémunération ne soit *a minima* prévu. Une application si rigide de l'article L. 3121-4 du Code du travail conduirait à trahir son but. De surcroît, cela aurait pour effet de pénaliser le salarié qui se déplace.

Il n'est pas incohérent de raisonner par analogie par rapport à la contrepartie obligatoire en repos. Il est donc à notre sens satisfaisant de considérer que le repos octroyé au salarié soit assimilé à du temps de travail effectif au regard de la rémunération. En conséquence, la source instituant la contrepartie en repos devrait prévoir que le salarié bénéficiera d'un maintien de rémunération au titre de ce repos, majorations pour heures supplémentaires comprises.

En revanche, poursuivant l'analogie avec la contrepartie obligatoire en repos, le repos octroyé au salarié en contrepartie de ses déplacements ne devrait pas être pris en compte pour

apprécier les durées maximales de travail et les droits minimaux au repos. De surcroît, si les majorations pour heures supplémentaires doivent être maintenues dans des conditions normales au titre d'un maintien de rémunération, les heures de repos ne constituent pas, par nature, des heures de travail effectives permettant d'apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Elles ne peuvent donc ni s'imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni ouvrir de droit à contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement de ce contingent.

II. Le régime du repos

144. Que la contrepartie soit mise en place par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, la liberté est complète quant au régime de prise de la contrepartie en repos, le législateur n'ayant rien prévu.

De la même façon que pour la contrepartie obligatoire en repos accordée aux salariés effectuant des heures supplémentaires au delà du contingent annuel d'heures supplémentaires, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie en repos doivent être prévues.

Il doit notamment être fait état des modalités et des délais de prise du repos, d'éventuelles conditions de report du repos, des modalités d'information du salarié ou encore des conséquences d'une absence de prise du repos dans les délais impartis.

§2. La contrepartie financière

La contrepartie financière au déplacement du salarié procède d'un régime juridique (II) dépendant de sa nature (I).

I. La nature de la contrepartie financière

145. Une rémunération. – Le législateur a pris soin de définir la rémunération comme l'ensemble regroupant le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier¹⁰⁴.

La contrepartie financière aux déplacements du salarié correspondant à un avantage payé par l'employeur en raison de l'emploi du salarié et, plus particulièrement, en raison d'un

¹⁰⁴ Article L. 3221-3 du Code du travail ;

déplacement sur un lieu de mission, elle constitue une rémunération au sens du droit du travail.

II. Le régime de la contrepartie financière

146. Une rémunération soumise à charges. – Au regard du droit de la sécurité sociale, constituent des rémunérations soumises à charge les sommes versées au salarié en contrepartie ou à l'occasion du travail¹⁰⁵, du fait de son appartenance à l'entreprise et qui n'ont pas le caractère de frais professionnels ou de dommages et intérêts.

La contrepartie financière aux déplacements des salariés est une somme versée à l'occasion du travail. De surcroît, elle ne correspond pas à un remboursement de frais professionnels puisqu'il ne s'agit pas ici de rembourser des sommes réellement engagée par le salarié du fait du déplacement. Enfin, n'ayant pas pour objet de compenser un préjudice subi par le salarié, elle ne saurait être qualifiée de dommage et intérêts.

La contrepartie financière versée au salarié est donc pleinement soumise à charges sociales lors de son versement au salarié, tout comme son salaire de base. Elle ne bénéficie d'aucun régime social d'exonération.

147. Une rémunération soumise à impôt. – La contrepartie financière octroyée au salarié constitue du salaire au sens de l'article 79 du Code général des impôts. Elle entre donc dans l'assiette de calcul du revenu net global servant de base à l'impôt sur le revenu. Elle ne bénéficie pas d'affranchissement ou d'exonération. Elle est donc pleinement imposée au titre de l'imposition sur les revenus des personnes physiques.

SOUS-SECTION II – La diversité des contreparties quant à leur volume

Le montant de la contrepartie à allouer au salarié pour un trajet anormal peut varier selon qu'il se situe en dehors (§1) ou dans l'horaire de travail (§2).

§1. Le temps de déplacement en dehors de l'horaire de travail

Le montant de la contrepartie à allouer au salarié lorsque son trajet est effectué en dehors de l'horaire de travail (II) nécessite de s'intéresser à la notion d'horaire de travail (I).

¹⁰⁵ Article L. 242-1 du Code de sécurité sociale ;

I. La notion d'horaire de travail

148. Horaire collectif de travail. – La notion d'horaire de travail ne pose pas de problème particulier lorsque tous les salariés d'une même entreprise, d'un même établissement ou d'une même unité de travail commencent et finissent le travail à la même heure. Dans ce cas, l'horaire de travail, au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail, sera le même pour tous les salariés suivant le même horaire collectif.

Il s'agit de retenir l'horaire réel de l'unité de travail du salarié et non l'horaire normal. Il sera donc nécessaire de tenir compte des heures supplémentaires réalisées par les salariés qui ne se seront pas déplacés, à moins qu'elles ne soient dues à la surcharge de travail née de l'absence du salarié en déplacement.

Réciproquement, l'horaire réduit de l'unité de travail due à sa situation de chômage partiel doit être retenu et non l'horaire auquel les salariés sont habituellement soumis.

149. Horaire individuel de travail. – Suit un horaire individuel le salarié dont l'horaire fixé par l'employeur déroge à l'horaire collectif qui lui aurait été applicable, c'est-à-dire l'horaire de l'unité de travail à laquelle il appartient. Dans l'hypothèse où un salarié suit un horaire individuel propre, c'est cet horaire qui va permettre de déterminer son horaire de travail et non les horaires suivis par ses collègues de travail.

De la même façon que pour l'horaire collectif de travail, il est logique de retenir l'horaire réel du salarié et non un horaire normal. Les heures supplémentaires que le salarié accomplit structurellement ainsi qu'une mesure de chômage partiel affectant son horaire individuel doivent donc être prises en compte le cas échéant.

150. Horaire individualisé. – Le Code du travail prévoit, aux termes de l'article L. 3122-23, que pour répondre aux demandes des salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve de respecter la procédure édictée à cet article. Si un tel dispositif est mis en place dans l'entreprise, un règlement d'horaires individualisés doit prévoir des plages fixes aux cours desquelles les salariés doivent être présents à leurs postes de travail et des plages variables au cours desquelles les salariés choisissent ou non d'y être présent, sous réserve de respecter la durée du travail contractuellement prévue.

Dans cette hypothèse, une difficulté surgit quant à la notion d'horaire de travail. Les employeurs doivent-ils considérer que le déplacement coïncide avec l'horaire du salarié dès

lors qu'il empiète sur les plages variables, généralement fixées en début et en fin de journée, ou uniquement sur les plages fixes ?

La Cour de cassation n'a, pour l'instant, pas eu à se prononcer sur un tel contentieux mais, à notre sens, il convient de considérer que l'horaire de travail du salarié au sens de l'article L. 3121-4 du Code du travail correspond aux plages fixes du salarié. En effet, il faut ici se référer à la notion d'horaire normal de travail qui ne saurait être déterminé sur les plages variables puisque le salarié est libre d'organiser son temps de travail sur ces plages comme il l'entend avec pour seule limite le respect de la durée du travail à laquelle il est soumis. Les plages variables sont soumises à un aléa incompatible avec la fixité d'horaires sur laquelle l'article L. 3121-4 du Code du travail s'appuie pour édicter l'obligation de verser une contrepartie égale au salaire.

Le droit du salarié à une contrepartie égale au salaire ne se déclenche donc qu'en cas d'empiètement sur les plages fixes du salarié. Si le déplacement coïncide avec une plage variable, l'employeur n'est tenu de verser que la contrepartie dont le montant est fixé librement par l'accord collectif ou la décision unilatérale qui la met en place, sans pour autant que celle-ci soit égale au salaire du salarié.

II. Le montant de la contrepartie

Le montant de la contrepartie octroyé au salarié qui se déplace en vers un lieu de travail inhabituel depuis son domicile et en dehors de ses heures de travail est libre (A), la seule limite tenant au respect de l'égalité de traitement entre salariés (B).

A. Principe d'un montant libre

151. Lorsque le déplacement du salarié a lieu en dehors de son horaire normal de travail et qu'il excède le temps normal de trajet entre son domicile et le lieu de travail, le montant de la contrepartie, en argent ou en repos, attribué au salarié, quelle que soit sa source est libre.

L'article L. 3121-4 du Code du travail ne fixant aucun minimum, le montant de la contrepartie résulte de la négociation si elle est instituée par une convention ou un accord collectif de travail ou de la volonté de l'employeur en cas de mise en place par décision unilatérale.

152. Exemples conventionnels. – Dans la branche professionnelle de la métallurgie, l'accord national du 26 février 1976 a prévu deux montants différents de contrepartie en

fonction du temps du trajet effectué par le salarié entre son domicile et le lieu inhabituel de travail.

Si le salarié est en petit déplacement au sens de cet accord et dans le cas où le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de mission excède 1 heure 30 minutes, la contrepartie attribuée au salarié au titre du trajet excédentaire est égale au salaire minimal applicable à la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

Si le salarié est en grand déplacement, c'est-à-dire dans l'hypothèse où le salarié, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, est empêché de rejoindre chaque soir son point de départ, soit un éloignement de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition, la contrepartie attribuée est égale au salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

B. Les limites tenant à l'égalité de traitement

153. Avantages individuels. – Dans un arrêt devenu célèbre du 29 octobre 1996, dit *Ponsolle*¹⁰⁶, la Cour de cassation a posé les premiers jalons d'une notion devenue célèbre, celle de l'égalité de traitement. Était énoncée pour la première fois le principe jurisprudentiel: « à travail égal, salaire égal ». *A priori* cantonné au seul salaire, la Cour de cassation n'a depuis eu de cesse d'étendre la règle à tous les éléments de rémunération, de la prime de treizième mois¹⁰⁷ aux titres-restaurants¹⁰⁸.

La contrepartie aux déplacements des salariés constituant un élément de rémunération¹⁰⁹ l'employeur doit être vigilant à ne pas désavantager un salarié par rapport à un autre, placé dans la même situation au regard des déplacements professionnels, c'est à dire subissant les mêmes contraintes, dans les mêmes conditions. En d'autres termes, l'employeur ne peut instituer une inégalité de traitement par le versement de contreparties différentes en fonction des salariés que si cette inégalité se justifie par des raisons objectives et pertinentes au regard de l'avantage considéré.

¹⁰⁶ Cass. soc., 29 octobre 1996, n° 92-43680, Bull. civ., V, n° 359, p. 255 ;

¹⁰⁷ Cass. soc., 28 mai 2003, n° 02-40144, non publié au bulletin ;

¹⁰⁸ Cass. soc., 20 février 2008, n° 05-45601, Bull. civ., V, n° 39 ;

¹⁰⁹ V. 145

154. Avantages catégoriels. – La liberté laissée par le législateur aux partenaires sociaux quant à la détermination du montant de la contrepartie n'exclut pas la possibilité de le moduler en fonction des catégories de salariés. Dans ce cas, cette modulation devra respecter le principe d'égalité de traitement, étendu par la jurisprudence aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail¹¹⁰.

L'accord devrait se fonder sur les contraintes propres à une catégorie déterminée de salariés pour pouvoir instituer un montant différent de contrepartie aux déplacements.

§2. Le temps de déplacement dans l'horaire de travail

Si le montant de la contrepartie est libre lorsque le salarié effectue un trajet en dehors de son horaire de travail, l'article L. 3121-4 du Code du travail indique le trajet empiétant sur l'horaire de travail du salarié ne doit pas entraîner de perte de salaire. Le principe d'un maintien de salaire, explicitement prévu par le texte (I), implique de reconstituer le salaire théorique du salarié (II).

I. Le principe du maintien du salaire théorique

155. Principe du maintien de salaire. – A la différence du cas où le salarié se déplace en dehors de l'horaire de travail et dont le temps de trajet dépasse le temps qu'il met quotidiennement pour rejoindre son lieu de travail, le temps de déplacement qui empiète sur l'horaire de travail, en vertu de l'article L. 3121-4 du Code du travail, ne doit pas entraîner de perte de salaire.

A cette occasion, le salarié doit donc percevoir le salaire qu'il aurait perçu s'il avait effectué sa tâche habituelle.

156. Horaire de travail du salarié. – Le maintien de salaire concerne les sommes qui auraient été versées au salarié s'il avait été présent durant son horaire de travail. Comme vu précédemment, il sera nécessaire de conserver le salaire dû pour l'horaire réel du salarié et non l'horaire normal.

Les heures supplémentaires qui auraient été accomplies doivent donc être prises en compte ainsi que la réduction de l'horaire en cas de chômage partiel.

¹¹⁰ Cass. soc., 1^{er} juillet 2009, pourvoi n° 07-42675, Bull. civ., V, n° 168 ;

II. La reconstitution du salaire théorique

157. Eléments de salaire. – Le maintien de salaire durant le déplacement professionnel ayant lieu dans l’horaire de travail, sans toutefois être lié à l’accomplissement d’un travail effectif, impose de conserver l’intégralité de les éléments qui le constituent. Ainsi, le salarié devra percevoir son salaire de base ainsi que les compléments de salaires, comprenant notamment les primes ou les avantages en nature qui lui auraient été dus s’il avait effectivement travaillé.

Raisonnant par analogie avec le maintien de salaire imposé par la loi en ce qui concerne les heures de délégation effectuées par les salariés titulaires d’un mandat représentatif, il importe peu que l’élément de salaire maintenu soit destiné à compenser une sujétion particulière à laquelle le salarié n’est pas soumis lorsqu’il n’effectue pas son travail. Il a été jugé qu’une prime de panier, à la condition qu’elle n’ait pas la nature d’un remboursement de frais, devait être versé au salarié au titre du maintien de salaire durant des heures non travaillées¹¹¹, la même solution ayant auparavant été adoptée à propos des titres-restaurants¹¹².

De la même façon, le fait que l’objet d’une prime soit destiné à récompenser la présence du salarié ne permet pas à l’employeur de l’exclure du maintien de salaire¹¹³.

158. Une attention particulière doit être apportée au sort des heures supplémentaires que le salarié serait amené à effectuer une semaine où il s’est déplacé. Seules les heures effectuées par le salarié au titre d’un temps de travail effectif constituent des heures supplémentaires imputables sur le contingent annuel.

Comme vu précédemment, le temps de déplacement professionnel entre le domicile et le lieu inhabituel de travail ne constitue pas du temps de travail effectif. Les heures de déplacement coïncidant avec l’horaire normal de travail du salarié ne doivent donc pas être prises en compte en fin de période de décompte pour apprécier si le salarié a effectué ou non des heures supplémentaires. Les éventuelles heures dépassant l’horaire légal de 35 heures, apprécié sur la période de décompte, effectuées du seul fait du déplacement, ne s’imputeront donc pas sur le contingent annuel d’heures supplémentaires.

Si les heures de déplacement coïncidant avec l’horaire de travail ne constituent pas des heures supplémentaires du point de vue la durée du travail, il en va autrement du point de vue de la

¹¹¹ Cass. soc., 1^{er} avril 1992, pourvoi n° 88-40108, Bull. civ., V, n° 235, p. 145 ;

¹¹² Cass. soc., 3 juillet 1980, pourvoi n° 79-40469, Bulletin des arrêts, Cour de Cassation, Chambre sociale n° 605, Jurisp. soc. UIMM 1980, p. 429 ;

¹¹³ Cass. soc., 2 juin 2004, pourvoi n° 01-44474, Bull. civ., V, n° 160, p. 151 ;

rémunération. La règle du maintien imposant de considérer que le salarié a travaillé durant les heures de déplacement, ces heures seront prises en compte en fin de période de décompte pour l'application des majorations pour heures supplémentaires.

Exemple : L'horaire de travail d'un salarié est de 7 heures par jour du lundi au samedi soit 42 heures par semaine, réparti tous les jours de la même façon, de 8 heures à 12 heures et de 14 heures à 17 heures. Si ce salarié se déplace, une semaine considérée, de son domicile vers un chantier ne correspondant pas à son lieu habituel de travail le lundi, de 8 heures à 12 heures, il n'aura totalisé que 38 heures de temps de travail effectif au titre de cette semaine, les 4 heures de déplacement coïncidant avec l'horaire venant en déduction des 42 heures de temps de travail effectif que le salarié aurait dû effectuer s'il ne s'était pas déplacé. Dès lors, seules les 3 heures de temps de travail effectif effectuées au delà la durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures (38 heures effectivement travaillées – 35 heures) s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les 4 heures effectuées au titre des déplacements professionnel seront payées au taux normal et entreront dans le décompte des majorations applicables aux heures supplémentaires. Si le salarié avait travaillé au lieu de se déplacer, il aurait effectué 42 heures de temps de travail effectif, et non seulement 38 heures. Il aurait donc totalisé 7 heures supplémentaires au titre de cette semaine, majorées à 25%. La règle du maintien implique donc de lui verser la rémunération et les majorations afférentes en fonction de l'horaire qu'il aurait dû effectuer, soit 7 heures payées au taux normal et majorées de 25%.

Des difficultés peuvent se poser lorsque le salarié bénéficie d'une structure de rémunération intégrant des éléments non liés au temps de travail effectif.

159. Salarié rémunéré au rendement. – La Cour de cassation ne s'étant pas prononcée sur le maintien de la rémunération versée, non pas en fonction de l'horaire de travail, mais de la production réalisée, il ne paraît pas impossible de retenir des solutions comparables à celles qui ont été dégagées pour le maintien de salaire au titre des heures de délégation ou des congés payés. Pour la chambre sociale de la Cour de cassation il convient de maintenir le salaire que le salarié aurait perçu au titre du rendement réalisé sur la base d'une moyenne des rendements obtenus les semaines précédant le maintien¹¹⁴.

160. Salarié rémunéré à la commission. – En ce qui concerne les salariés payés en tout ou partie à la commission, la Cour de cassation a jugé, à propos du maintien du salaire au titre

¹¹⁴ Cass. soc., 6 mai 1997, pourvoi n° 95-45157, non publié au bulletin ;

des heures de délégation, que le salaire théorique devait être calculé par rapport au salaire réel du salarié¹¹⁵. En conséquence, une convention ou un accord collectif de travail ne peut pas prévoir, pour le calcul du salaire théorique, de plafonner la rémunération réelle des salariés à une somme forfaitaire si ce plafonnement diminue celle qui aurait dû être versée au titre du maintien. Par analogie, il n'est pas incohérent de préconiser la même solution pour reconstituer le salaire à verser au salarié payé à la commission.

161. Paiement à l'échéance normale. – Comme pour toute somme versée au titre d'un maintien de salaire, que ce soit dans le cadre du paiement des heures de délégation ou encore de l'indemnité de congés payés, le temps de déplacement situé dans l'horaire de travail du salarié doit être payé à l'échéance normale du salaire, c'est à dire mensuellement pour la majorité des salariés.

¹¹⁵ Cass. soc., 29 mai 2001, pourvoi n° 98-45758, Bull. civ., V, n° 187, p. 148 ;

CHAPITRE II – DES TEMPS OUVRANT DROIT À INDEMNITÉ

Les temps de déplacement professionnel, parce qu'ils sont nécessités par l'emploi du salarié peuvent générer des frais professionnels (Section I) et des risques professionnels qu'il convient d'appréhender avant qu'ils ne surviennent (Section II).

SECTION I – L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE FRAIS PROFESSIONNELS

Deux types de frais professionnels sont susceptibles d'être engagés par le salarié lors de ses déplacements professionnels. Il s'agit des frais de transports (Sous-section I) et des frais de vie (Sous-section II).

SOUS-SECTION I – Les frais de transports

Le législateur a mis en place des régimes spécifiques de prise en charge de frais de transports des salariés amenés à se déplacer professionnellement qu'il s'agisse de frais de transports publics (§1) ou de frais de transports personnels (§2).

§1. La prise en charge des frais de transports publics

162. L'obligation initiale. – La genèse de l'obligation pour l'employeur de prendre en charge une partie des frais de transports en commun engagés par les salariés dans le cadre de leurs déplacements remonte à la loi n° 82-684 du 4 août 1982 qui laissait à la charge des employeurs de la région Parisienne 50% des abonnements de transports publics souscrits par leurs salariés.

163. Une obligation étendue. – L'article 20 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 a étendu cette obligation, tant territorialement, que matériellement. Codifiée aux articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du Code du travail, l'obligation renouvelée concerne désormais l'ensemble du territoire national et tient compte des abonnements auprès des services publics de location de vélos.

La prise en charge des frais de transport publics constituant une obligation à la charge des employeurs, nous étudierons successivement ses conditions (I) et ses effets (II).

I. Les conditions de la prise en charge

L'employeur est tenu de prendre en charge les frais de transports publics des salariés (A) effectuant le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail (B) sur présentation de leurs titres de transport (C).

A. Les salariés bénéficiaires

164. Salariés de l'entreprise. – L'article L. 3261-2 du Code du travail ne vise que les salariés de l'entreprise. Ils sont seuls éligibles à voir leurs abonnements aux transports publics pris en charge à hauteur de 50% par l'employeur. Ainsi, les salariés intérimaires, ou mis à disposition, sont exclus du dispositif dans l'entreprise d'accueil, l'obligation de prise en charge à leur égard ne pesant respectivement que sur l'entreprise de travail de temporaire et l'employeur les ayant mis à disposition dans une entreprise utilisatrice.

Si tous les salariés de l'entreprise ont un droit de prise en charge ouvert du fait de ce statut, il n'en demeure pas moins que des dispositions réglementaires ont aménagé cette prise en charge pour certaines catégories de salariés.

165. Salariés à temps partiel. – L'article R. 3261-9 du Code du travail établit des modalités spécifiques de prise en charge pour les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail est inférieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire, de 35 heures, soit 17,5 heures ou de la durée conventionnelle, si elle lui est inférieure. Pour ces salariés, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet. La circulaire interministérielle du 28 janvier 2009¹¹⁶ explicite ces dispositions en donnant une formule de calcul :

Si une entreprise applique la durée légale du travail de 35 heures et que la durée du travail d'un salarié à temps partiel s'élève à 14 heures, la prise en charge de 50% applicable aux salariés à temps plein doit être affectée d'un coefficient de 14/17,5. Dans ce cas, le montant de la contribution de l'employeur sera de $50 \times \frac{14}{17,5}$, soit 40%.

Le salarié à temps partiel, dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou de la durée conventionnelle inférieure, bénéficie de la même prise en charge que le salarié à temps plein, soit 50% de son abonnement.

166. Salariés ayant plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise. – Si le salarié est tenu de se rendre sur plusieurs lieux de travail, au sein d'une même entreprise, depuis son domicile ou qu'il se rend entre ces différents lieux et que l'employeur n'a pas mis en place de moyens de transports, celui-ci est tenu de prendre en charge les titres de transports nécessaires¹¹⁷.

¹¹⁶ Circ. min., DSS/DGT/5B/2009/30 du 28 janvier 2009

¹¹⁷ Article R. 3261-10 du Code du travail ;

B. Le trajet entre le domicile et le lieu de travail

167. Eloignement entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail. – De la même façon que l'article L. 3121-4 du Code du travail, fixant un trajet de référence entre le domicile et le lieu de travail qui permet d'apprécier le droit à contrepartie aux déplacements professionnels des salariés, l'article L. 3261-2 du même Code ne module pas le montant de la prise en charge de l'employeur en fonction de l'éloignement du domicile du salarié par rapport au lieu de travail. La liberté de domiciliation du salarié empêche que l'obligation de l'employeur puisse être limitée par la convenance personnelle du salarié quant à son lieu d'établissement principal.

A titre d'exemple, l'employeur peut, par hypothèse, être tenu de prendre en charge 50% de l'abonnement de son salarié qui se rend à Paris sur son lieu de travail, depuis Marseille, où il est domicilié.

Le terme « résidence habituelle » utilisé par la loi n° 82-684 du 17 décembre 2008 doit être entendu, par souci de cohérence, au sens de « domicile », employé à l'article L. 3121-4 du Code du travail en référence à l'article 102 du Code civil.

168. Trajet le plus court. – Le salarié n'est en droit de demander la prise en charge des titres de transport lui permettant d'accomplir le trajet de sa résidence habituelle à son lieu de travail que lorsqu'ils correspondent au trajet le plus court entre ces deux points¹¹⁸.

Si l'employeur ne peut pas contraindre son salarié à raccourcir son trajet, il ne sera tenu de rembourser que le titre de transport correspondant au trajet le plus court entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail.

169. Modes de transport. – L'article R. 3261-2 du Code du travail énumère les titres susceptibles d'être pris en charge à hauteur de 50% par l'employeur. La liste limitative des titres de transports admis comprend trois types d'abonnements :

- les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la Société nationale des chemins de fer (SNCF) ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

¹¹⁸ Article R. 3261-3 du Code du travail ;

- les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la Régie autonome des transports parisiens (RATP), la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
- les abonnements à un service public de location de vélos ;

170. La prise en charge par l'employeur de ces titres de transport est effectuée sur la base des tarifs de deuxième classe.

C. La présentation des titres par le salarié

171. Dispositions générales. – L'article R. 3261-4 du Code du travail subordonne la prise en charge par l'employeur des titres de transport à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres achetés par le salarié dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés.

L'employeur ne fait donc pas l'avance de la somme due au salarié. Il appartient à ce dernier d'avancer les frais et de se munir de titres conformes aux règles de validité définies par l'organisme ayant en charge le service de transport.

172. Dispositions spécifiques aux salariés intérimaires. – Les salariés intérimaires, pour bénéficier de la prise en charge des frais de transports en commun et de location de vélos auprès de leur entreprise de travail temporaire, doivent délivrer à celle-ci une attestation sur l'honneur d'avoir utilisé les transports en commun concernés. En dérogation en principe de la remise d'une attestation sur l'honneur pour les salariés intérimaires, il peut leur être demandé de justifier leurs titres de transports dans les mêmes conditions que les autres salariés.

II. Les effets de la prise en charge

Si le salarié entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la prise en charge des frais de transport public entre le domicile et le lieu de travail, l'employeur doit lui rembourser en partie les sommes engagées à ce titre (A), sommes qui bénéficient d'exonérations sociales et fiscales (B).

A. L'obligation de remboursement

173. Remboursement partiel des titres de transports. – L'employeur, dès lors que les conditions de prise en charge sont remplies, doit procéder au remboursement des titres achetés par les salariés, à hauteur de 50% de la valeur du titre, et dans les meilleurs délais, celui-ci devant intervenir avant la fin du mois suivant celui pour lequel les titres ont été validés¹¹⁹.

Si les titres ont une période de validité annuelle, ils font l'objet d'une prise en charge mensuelle pendant la période d'utilisation¹²⁰.

174. Bulletin de paye. – Il doit être fait mention du montant de la prise en charge des frais de transports publics sur le bulletin de paye du salarié, conformément à l'article R. 3243-1, 12°, du Code du travail. En cas de non respect de cette obligation, l'employeur est passible d'une condamnation à une contravention de troisième classe, c'est-à-dire d'une amende de 450 euros¹²¹ au plus pour les personnes physiques et de 2 250 euros pour les personnes morales¹²².

175. Sanction. – Le défaut de prise en charge par l'employeur est sanctionné par l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe, soit 750 euros pour les personnes physiques et 3 750 euros pour les personnes morales¹²³.

B. Le régime social et fiscal

Deux situations sont à distinguer quant au régime social et fiscal de la prise en charge des titres de transports en commun et de service public de location de vélo, les conditions d'exonération dépendant du caractère obligatoire de cette prise en charge.

176. En cas de prise en charge obligatoire par l'employeur. – La circulaire interministérielle DGT – DSS n° 01 du 28 janvier 2009 a institué une tolérance vis-à-vis de la prise en charge obligatoire de 50% puisque, en tant que remboursement de frais professionnels, elle n'entre pas dans l'assiette des cotisations et contributions sociales.

¹¹⁹ Article R. 3261-4 du Code du travail ;

¹²⁰ *Ibid.* ;

¹²¹ Article L. 131-13 du Code pénal ;

¹²² Article L. 131-41 du Code pénal ;

¹²³ *Ibid.* ;

177. En vertu de l'article 81, 19° ter a, du Code général des impôts, l'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail est affranchi de l'impôt. La somme supportée par l'employeur sur le fondement de l'article L. 3261-2 du Code du travail n'entre donc pas dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

178. En cas de prise en charge complémentaire. – Aucune disposition légale ou réglementaire n'empêche l'employeur de prendre en charge les titres de transports visés à l'article R. 3261-2 du Code du travail au-delà de la prise en charge obligatoire limitée à 50%. Dans ce cas, la prise en charge reste exonérée à la double condition que ce soit dans la limite des frais réellement engagés et que le salarié réside dans une autre région que celle où il travaille du fait de circonstances non liées à sa convenance personnelle mais de contraintes liées à l'emploi ou à des contraintes familiales¹²⁴.

§2. La prise en charge des frais de transports personnels

La prise en charge des frais de transports personnels peut prendre la forme d'un remboursement des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques (I) ou d'indemnités kilométriques versées au salarié (II).

I. La prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques

179. Une prise en charge facultative. – L'article L. 3261-3 du Code du travail dispose que « *l'employeur peut prendre en charge (...) tout ou partie des frais de carburants engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail* » pour certains de ses salariés.

Contrairement à la prise en charge des titres de transports publics ou de services publics de location de vélos, l'article L. 3261-3 du Code du travail n'énonce qu'une possibilité de

¹²⁴ Combinaison des dispositions de la circulaire interministérielle n° 2009-024 du 28 janvier 2009 et du point 3-4-1 de la circulaire ministérielle n° 2003-07 du 7 janvier 2003 ;

prendre en charge les frais de carburants ou d'alimentation de véhicules électriques, et non une obligation.

180. Une prise en charge encadrée. – Si la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique est facultative, les dispositions législatives et réglementaires lui fixent un cadre (A) dont l'intérêt est de conditionner l'exonération sociale et fiscale des sommes remboursées par l'employeur (B).

A. Les conditions d'exonération sociale et fiscale

L'exonération sociale et fiscale de la prise en charge des frais de carburants ou d'alimentation des véhicules électrique suppose que l'employeur ait respecté le champ d'application (1°) ainsi que les modalités de la prise en charge (2°).

1° Le champ d'application de la prise en charge

a) Les salariés bénéficiaires

181. Salariés inclus. – L'article L. 3261-3 du Code du travail ne vise que deux catégories de salariés au bénéfice desquels une prise en charge de l'employeur des frais de transports personnels est possible.

Il s'agit, d'une part, des salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transport urbain défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs.

Il s'agit, d'autre part, des salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaire de travail particulier ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport. Tel sera le cas, par exemple, en cas de travail de nuit ou de travail en continue en l'absence de service de transport en commun aux heures de prise et de fin de poste.

182. L'ensemble des salariés remplissant l'une ou l'autre de ces conditions doit bénéficier la prise en charge de l'employeur selon les mêmes modalités¹²⁵. Il n'est donc pas possible d'exclure certains salariés éligibles de la prise en charge ou de prévoir entre ces salariés des

¹²⁵ Article R. 3261-11 du Code du travail ;

modalités spécifiques de contribution autres que l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail.

183. Les salariés bénéficiaires sont tenus de communiquer à l'employeur des éléments permettant de justifier des frais qu'ils engagent à l'occasion du trajet entre leur domicile et le lieu de travail¹²⁶.

La circulaire interministérielle du 28 janvier 2009 précise qu'en cas de contrôle URSSAF, l'employeur doit être en mesure de présenter la photocopie de la carte grise du véhicule utilisé par le salarié.

184. Salariés exclus. – L'article 3261-12 du Code du travail exclut expressément du bénéfice de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule trois types de salariés :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des frais de carburants ou d'alimentation électrique ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail. Le terme « logés » utilisé laisse penser qu'il s'agit des salariés logés par leur employeur, c'est-à-dire bénéficiant d'un logement de fonction leur permettant de ne déboursier aucun frais de transport pour se rendre sur leur lieu de travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

185. Ainsi que le précise la circulaire interministérielle précitée, sont également exclus de la « prime de transport » – ce terme n'étant pas heureux, l'employeur pouvant toujours instituer une prise en charge des frais transports ne remplissant pas les conditions d'exonération – les salariés bénéficiant déjà de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics.

b) Le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail

186. Eloignement du domicile. – Il résulte des conditions tenant aux salariés visés par le dispositif que la prise en charge facultative sur le fondement de l'article L. 3261-3 du Code du travail ne concerne que les salariés dont la résidence habituelle est située en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transport urbain ou ceux dont les domiciles se

¹²⁶ *Ibid.* ;

trouvent dans ces zones mais ne pouvant pas utiliser les réseaux de transports en commun du fait d'horaires de travail particuliers comme le travail de nuit par exemple.

187. Une fois remplie l'une de ces deux conditions, l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail n'est pas un critère d'exclusion du droit de bénéficier de la prise en charge. L'employeur devra donc prendre en charge les frais de transport de tous les salariés entrant dans le champ d'application du texte, quelque soit l'éloignement de leur domicile.

Si le droit est ouvert quelque soit l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail, l'article R. 3261-11 du Code du travail permet néanmoins à l'employeur de moduler la prise en charge des frais en fonction de cet éloignement.

188. Pluralité de lieux de travail. – Si l'employeur n'a pas mis en place de modalités de transport sur les différents lieux de travail dans lesquels le salarié est tenu d'effectuer sa prestation au sein d'une même entreprise, ce dernier peut demander la prise en charge des frais d'essence et d'alimentation de véhicules électriques entre ces lieux et non uniquement entre sa résidence habituelle et l'un de ces lieux¹²⁷.

2° Les modalités de la prise en charge

a) Le montant de la prise en charge

189. Salariés à temps partiel. – Pour les salariés à temps partiel, si tant est qu'ils soient éligibles à la prise en charge facultative, les dispositions réglementaires¹²⁸ issues du décret du 30 décembre 2008 disposent, de la même façon que pour la prise en charge obligatoire, que la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée légale de 35 heures, soit 17,5 heures ou de la durée conventionnelle inférieure applicable dans l'entreprise.

b) La mise en place de la prise en charge

190. Entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire. – La loi¹²⁹ impose à l'employeur qui voudrait volontairement mettre en place une prise en charge des frais de

¹²⁷ Article R. 3261-5 du Code du travail ;

¹²⁸ Article R. 3261-14 du Code du travail ;

¹²⁹ Article L. 3261-4 du Code du travail ;

carburants et d'alimentation de véhicules électriques de conclure un accord collectif de travail avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation annuelle de négocier, telle que définie à l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Un accord collectif est donc nécessaire lorsque sont constituées, dans l'entreprise, une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Ce critère purement textuel se double d'un critère fonctionnel, l'employeur n'étant vraisemblablement pas tenu de conclure un accord sur ce thème en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, et ce, même si une section syndicale a été mise en place.

191. Il semble que l'employeur ne puisse mettre en place unilatéralement la contrepartie que lorsque les négociations avec un ou plusieurs délégués syndicaux ont échoué, l'article L. 2242-1 du Code du travail ne prévoyant pas de solution subsidiaire. Cette carence législative est contestable puisque la prise en charge des frais de transports des salariés décidée unilatéralement par l'employeur à l'issue de négociations infructueuses, mesure favorable à la collectivité des travailleurs¹³⁰, ne bénéficiera pas des exonérations sociales et fiscales.

192. Entreprises non soumises à la négociation annuelle obligatoire. – Lorsque l'entreprise n'est pas tenue de négocier annuellement au titre de l'article L. 2242-1 du Code du travail, l'employeur peut mettre en place la prise en charge de frais de carburant et d'alimentation de véhicules électriques par décision unilatérale, après avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

B. Les effets de l'exonération sociale et fiscale

193. Exonération sociale. – L'article L. 131-4-1 du Code de la sécurité sociale dispose que les sommes versées par l'employeur à ses salariés en application de l'article L. 3261-3 du Code du travail, relatif aux frais de transport personnel, sont exonérées de toutes cotisations d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi.

Cette exonération est limitée à hauteur de l'exonération fiscale prévue au b) du 19° ter de l'article 81 du Code général des impôts, soit 200 euros par salarié et par an.

La circulaire interministérielle du 28 janvier 2009 précise les cotisations et contributions entrant dans le champ d'application de l'exonération sociale. Sont visées les cotisations (parts

¹³⁰ Article R. 3261-11 du Code du travail ;

patronale et salariale) de sécurité sociale, la CSG et la CRDS, les cotisations (part patronale et salariale) aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, y compris AGFF et APEC, les cotisations (parts patronale et salariale) au régime d'assurance chômage (y compris AGS), la taxe d'apprentissage, la participation des employeurs à la formation professionnelle continue, la participation des employeurs à l'effort de construction, la contribution solidarité autonomie et le versement transport.

194. Exonération fiscale. – A l'égard des salariés, tel qu'en dispose l'article 81, 19° ter, b) du Code général des impôts, les sommes versées dans les conditions légales et réglementaires de prise en charge des frais de transports personnels sont exclues de l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu à hauteur de 200 euros par salarié et par an.

A l'égard de l'employeur, la circulaire interministérielle du 28 janvier 2009 indique que, conformément à l'article 231-1 du Code général des impôts, ces sommes ne sont soumises à la taxe sur les salaires dans la limite de 200 euros par salarié et par an.

Il est à noter que ce dispositif dit de « prime de transport », de prise en charge des frais de transports personnels peut se cumuler avec le dispositif, plus ancien, de versement d'indemnités kilométriques.

II. La prise en charge des indemnités kilométriques

195. Texte. – En vertu de l'article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, *« lorsque le travailleur salarié ou assimilé est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique est réputée utilisée conformément à son objet dans les limites fixées par les barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale »*.

196. Champ d'application. – Le versement d'indemnités kilométriques par l'employeur concerne les salariés tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour effectuer leurs déplacements professionnels. Au sens de l'article 4 de l'arrêté précité, les déplacements professionnels concernent tant les trajets effectués entre le domicile et le lieu de travail que les déplacements

effectués par les salariés dans le cadre de leurs activités professionnelles entre deux lieux de travail, tels que les trajets des formateurs ou des VRP¹³¹.

197. Le texte prévoyait initialement la prise en charge des frais de carburants engagés par le salarié, cette prise en charge ayant été étendue aux frais de place de parking à proximité de l'entreprise, en l'absence de place gratuites¹³².

198. Frais professionnels. – Les conditions posées à l'article 4 de l'arrêté précité permettent de donner aux indemnités kilométriques versées par l'employeur la qualification de frais professionnels au sens de l'arrêté, c'est-à-dire de « *charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions* »¹³³.

Tout l'intérêt de cette qualification réside dans l'exonération sociale qu'elle permet. Cette exonération est soumise à des conditions particulières (A) et selon des modalités spécifiques (B).

A. Les conditions de l'exonération sociale

199. Conditions communes à tout trajet. – La circulaire n° 2003-07 du 7 janvier 2003 impose à l'employeur d'apporter des justificatifs relatifs au moyen de transport utilisé par le salarié, à la puissance fiscale du véhicule et au nombre de trajets effectués chaque mois.

L'employeur doit également s'assurer que le salarié ne transporte pas dans son véhicule un autre salarié bénéficiant également du versement d'indemnités kilométriques.

En plus de ces justificatifs expressément visés par la circulaire, il ressort de l'extension de déductibilité des frais de carburants aux frais de parking, que l'employeur devra également apporter les justificatifs relatifs aux frais stationnement payant engagés par le salarié sur la base de l'abonnement le plus économique, que celui-ci soit hebdomadaire, mensuel ou annuel.

200. Conditions spécifiques au trajet effectué entre le domicile et le lieu de travail. – Tout comme pour la prise en charge légale facultative des frais de transport personnel,

¹³¹ Circ. min. DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003 ;

¹³² Circ. min. questions-réponses DSS/SDFSS/5B/N°2005/523 du 24 novembre 2005 ;

¹³³ Article 1^{er}, arrêté ministériel 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ;

l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail ne doit pas relever de la convenance personnelle du salarié. L'employeur, pour bénéficier de l'exonération sociale des indemnités kilométriques versées au salarié, pourra notamment faire état des contraintes familiales ou encore des contraintes professionnelles des salariés justifiant d'un éloignement conséquent du domicile.

Quelque soit l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail, l'utilisation du véhicule personnel doit être contrainte. Au sens de l'article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002 précité, le salarié doit être dans l'impossibilité d'utiliser les transports en commun pour rejoindre son lieu de travail, cette impossibilité pouvant résulter de difficultés d'horaires ou de l'inexistence de transports en commun.

201. En plus des justificatifs que l'employeur doit apporter pour tout type de trajet, la circulaire du 7 janvier 2003 précitée prévoit qu'il doit être fait état de la distance séparant le domicile du lieu de travail des salariés bénéficiant des indemnités kilométriques.

B. Les modalités d'exonération

202. Barème de déductibilité. – Par principe, l'exonération sociale des frais professionnels n'est possible que lorsqu'ils sont utilisés conformément à leur objet. A défaut, les sommes versées constituent du salaire et sont par conséquent soumises à charges sociales.

L'article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002 présume d'une utilisation conforme de l'indemnité forfaitaire dans la limite des barèmes kilométriques publiés annuellement par l'administration fiscale. A ce titre, il existe des barèmes pour les voitures automobiles, pour les motocyclettes et pour les cyclomoteurs.

203. Les barèmes annuels de l'administration fiscale ne permettant qu'une exonération forfaitaire basée sur une présomption, il est toujours possible pour l'employeur, sur le fondement des justificatifs apportés par le salarié, de justifier que les frais réellement engagés et conformément à leur objet dépassent ce forfait. Dans ce cas, les frais sont exonérés au réel de l'assiette des cotisations sociales.

A cet égard, les entreprises se sont interrogées sur le point de savoir si un accord collectif de travail pouvait substituer un barème propre à celui de l'administration fiscale. L'administration a considéré que, les barèmes ne permettant que de présumer de la conformité des sommes versées à leur objet, il est toujours possible de mettre en place un barème plus

favorable par accord collectif, tenant compte des frais réellement engagés par le salarié¹³⁴. Cette possibilité paraît toutefois très compliquée à mettre en œuvre pour des raisons de preuve des frais réellement engagés par le salarié au cours de ses déplacements.

204. Cumul avec la prime de transport. – La circulaire interministérielle du 28 janvier 2009, précitée, permet un cumul des exonérations des sommes versées au titre des indemnités kilométriques et de la prise en charge des frais de carburants ou d'alimentation de véhicules électriques, dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Ainsi, si le salarié engage 300 euros une année considérée au titre de ses trajets entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur pourra choisir de prendre en charge ces frais à hauteur de 200 euros au titre des frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques, les 100 euros restants pouvant être remboursés au titre des indemnités kilométriques.

L'employeur peut également faire le choix de n'utiliser que le dispositif d'exonération pour les indemnités kilométriques.

III. La prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel

La prise en charge des frais de déplacement engagés par les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel concerne les élus (A) autant que les délégués syndicaux (B).

A. La prise en charge des frais de déplacement des élus du personnel

La prise en charge des frais de déplacement du salarié titulaire d'un mandat d'élu du personnel qui se rend à une réunion va dépendre de l'initiateur de cette réunion ainsi que des différents types de frais engagés.

205. Réunion organisée à l'initiative de l'employeur. – Il n'existe aucune disposition légale imposant expressément à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement du salarié titulaire d'un mandat représentatif qui se rend à une réunion organisée à l'initiative de l'employeur. Pour autant, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, à partir des années 1990, que ces frais n'entraient pas dans les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise et devaient rester à la charge de l'employeur¹³⁵.

¹³⁴ Circ. questions-réponses DSS/SDFSS/5B, n°2005/523 du 24 novembre 2005 ;

¹³⁵ Cass. soc., 26 septembre 1990, pourvoi n° 87-45554, Bull. civ., V n° 401, p. 242 ;

La chambre criminelle est, par la suite, venue confirmer cette position, décidant que le refus de l'employeur de régler les frais résultant des réunions organisées à son initiative peut constituer un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise¹³⁶. Cette décision fut rendue dans le cas de refus réitérés de l'employeur de prendre en charge ces frais de déplacement, malgré les mises en garde de l'inspecteur du travail, qui avaient eu pour effet de restreindre les déplacements des salariés et, par là-même, leur participation aux réunions, compte tenu de l'éloignement du siège social de l'entreprise, où se tenaient les réunions du comité central d'entreprise, du lieu habituel de travail des salariés membres de cette instance. La prise en charge des frais de déplacement par l'employeur est toutefois écartée en cas d'abus du salarié, un tel abus étant apprécié souverainement par les juges du fond¹³⁷.

206. Autres réunions. – Les frais de déplacement du salarié élu du personnel sont également à la charge de l'employeur lorsque la réunion est organisée à la demande de la majorité des membres de l'instance considérée¹³⁸. Contrairement aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur, la chambre criminelle ne s'est pas encore prononcée sur le point de savoir si le refus de l'employeur de prendre en charge ces frais constituerait ou non un délit d'entrave.

En dehors de l'hypothèse d'une réunion organisée à la demande de la majorité des membres de l'instance et en l'absence d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage plus favorable, il n'existe aucune obligation pesant sur l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement des salariés se rendant à une réunion dans le cadre de leurs attributions représentatives. La Cour de cassation a d'ailleurs jugé qu'un accord pouvait valablement limiter la prise en charge des frais de déplacement des salariés titulaire d'un mandat de représentation du personnel aux seules réunions organisées par l'employeur¹³⁹; cette restriction ne le rendant ni nul, ni inopposable. Dans ce cas, ces frais pourraient être imputés sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

B. La prise en charge des frais de déplacement des délégués syndicaux

207. La participation des délégués syndicaux aux réunions de négociation impose des déplacements pour lesquels la loi n'a expressément prévu aucune prise en charge par

¹³⁶ Cass. crim., 22 novembre 2005, pourvoi n° 04-87451, Bull. crim., n° 307, p. 1045 ;

¹³⁷ Cass. soc., 20 février 2002, pourvoi n° 99-44760, non publié au bulletin ;

¹³⁸ Cass. soc., 22 mai 2002, pourvoi n° 99-43990, Bull. civ., n° 174, p. 173 ;

¹³⁹ Cass. soc., 14 décembre 2011, pourvoi n° 10-20932, non publié au bulletin ;

l'employeur des frais occasionnés. Ce silence des textes est bien souvent compensé par les usages et conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise. A défaut, il convient de distinguer selon l'initiateur des déplacements.

208. Réunions de négociation organisées par l'employeur. – Une jurisprudence ancienne de la Cour de cassation avait considéré qu'« aucun texte n'impose à l'employeur l'obligation de rembourser aux délégués syndicaux les frais de déplacement qu'ils peuvent engager pour se rendre à des réunions qu'il organise »¹⁴⁰, en dépit d'une circulaire ministérielle précédente qui imposait une prise en charge des frais de déplacement par l'employeur¹⁴¹.

Il est permis de douter de la pérennité de cette jurisprudence au vu des décisions rendues ultérieurement par la Cour de cassation au sujet des membres du comité d'entreprise se rendant à des réunions organisées par l'employeur. L'on doit dès lors considérer qu'il appartient à l'employeur de prendre en charge les frais de déplacement des délégués syndicaux lorsqu'ils se rendent à des réunions organisées à son initiative.

209. Autres déplacements. – Le doute est plus persistant lorsque le délégué syndical se rend en dehors de l'entreprise, sans que ce déplacement ne résulte d'une convocation de l'employeur. La Cour de cassation avait naguère jugé qu'en cas de convocation du délégué syndical par l'inspecteur du travail, l'employeur n'était tenu par aucun texte à la prise en charge des frais de déplacement¹⁴². Ainsi qu'il en a été jugé pour les salariés membres d'instances de représentation du personnel, une convention ou un accord collectif de travail peut limiter la prise en charge des frais de déplacement des délégués syndicaux aux seules réunions organisées par l'employeur¹⁴³.

Le doute doit être dissipé au moyen d'un accord d'entreprise fixant les conditions et modalités de remboursement des frais de déplacement engagés par les délégués syndicaux, en ne perdant pas toutefois de vue qu'une définition extensive des frais professionnels par les juges pourrait un jour les conduire à imposer la prise en charge par l'employeur de l'ensemble des frais engagés par le délégué syndical dans l'exercice de ses fonctions.

¹⁴⁰ Cass. soc., 29 octobre 1987, pourvoi n° 84-45032 : Bull. civ., V, n° 608 ;

¹⁴¹ Circ. min. 25 octobre 1983, JO du 10 janvier 1984 ;

¹⁴² Cass. soc. 20 octobre 1988, pourvoi n° 85-43763, bull. civ., V N° 550, p. 354 ;

¹⁴³ Cass. soc., 14 décembre 2011, pourvoi n° 10-20932, non publié au bulletin

SOUS-SECTION II – Les frais de vie

La question de la prise en charge des frais de vie nécessités par les déplacements professionnels des salariés renvoie aux frais d'alimentation (§1) et aux frais de logement (§2).

§1. La prise en charge des frais d'alimentation

210. Principe. – La prise en charge des frais d'alimentation du salarié en déplacement professionnel n'a de sens que s'il est contraint de prendre ses repas en dehors des locaux de l'entreprise ou qu'il est dans l'impossibilité de rejoindre son domicile depuis son lieu de mission. Si le versement aux salariés de sommes couvrant leurs dépenses d'alimentation en dehors de ces hypothèses est toujours possible, le droit de la sécurité sociale les traitera comme du salaire soumis à charges sociales. Au contraire, les sommes prises en charge par l'employeur, alors même que le salarié a été contraint de les avancer dans le cadre d'un déplacement sur un lieu de mission, seront exonérées de charges sociales selon des modalités particulières suivant que le salarié est en situation de petit (I) ou de grand déplacement (II) au sens du droit de la sécurité sociale.

I. Les salariés en situation de petit déplacement

211. Petit déplacement. – Lorsque, du fait d'un déplacement ne remplissant pas les critères du grand déplacement, le salarié est contraint de se restaurer hors des locaux de l'entreprise, sans qu'il ne puisse rejoindre son domicile, celui-ci est en situation de petit déplacement. L'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, prévoit deux situations différentes pour lesquelles les frais de restauration engagés par le salarié en petit déplacement seront qualifiés de frais professionnels : celle des frais de restaurant et celle des autres frais de restauration.

A. Les frais de restaurant

1° La qualification

212. L'article 3 de l'arrêté 20 décembre 2002 a prévu le cas des salariés en situation de petit déplacement qui seraient contraints de prendre leur repas au restaurant. Cette disposition vise le cas où des usages professionnels imposent que le salarié prenne ses repas au restaurant lors

de ses déplacements. Tel sera, par exemple, le cas pour certaines professions commerciales qui nécessitent de nouer des liens privilégiés avec la clientèle de l'entreprise.

La preuve des conditions particulières de travail imposant au salarié de prendre ses repas au restaurant repose sur l'employeur en cas de litige relatif à l'exonération sociale des indemnités de restauration versées au salarié¹⁴⁴.

2° L'exonération sociale

213. Les frais de restaurant engagés régulièrement par un salarié en petit déplacement sont des frais professionnels au regard de l'arrêté du 20 décembre 2002.

A ce titre, l'indemnité versée au salarié par l'employeur pour couvrir ces frais est exonérée de charges sociales dans la limite de 17,40 euros par repas en 2011. Jusqu'à cette valeur limite, les frais engagés par le salarié sont présumés utilisés conformément à leur objet ; présomption irréfragable, l'exonération sociale étant acquise quels que soient les frais réellement engagés.

B. Les autres frais de restauration

1° La qualification

214. L'arrêté du 20 décembre 2002 vise également les frais engagés par les salariés en petit déplacement lorsqu'ils sont contraints de prendre leurs repas en dehors des locaux de l'entreprise, sans qu'un usage professionnel ou que les circonstances particulières de l'emploi ne le contraignent à prendre leurs repas au restaurant. Ces frais concernent majoritairement les salariés en déplacement sur des chantiers ou dans un autre établissement de l'entreprise et dont les horaires les obligent à prendre leurs repas sur place.

215. L'employeur doit prendre en charge les dépenses supplémentaires assumées par le salarié en petit déplacement pour se restaurer, dans la mesure où elles correspondent à des sommes inhérentes à l'emploi du salarié et sont engagées dans l'intérêt de l'entreprise. L'indemnité versée par l'employeur est fréquemment dénommée « indemnité de casse-croûte ».

¹⁴⁴ Cass. soc., 30 juin 1994, pourvoi n° 92-16641, Bull. civ., V, n° 550, p. 354 ;

2. L'exonération sociale

216. Les sommes engagées par le salarié pour se restaurer en dehors des locaux de l'entreprise sont, tout comme les frais de restaurant, qualifiées de frais professionnels. L'arrêté du 20 décembre 2002 présume que l'indemnité versée par l'employeur à cette occasion est utilisée conformément à son objet pour la fraction n'excédant pas 8,40 euros par repas en 2011. L'employeur et le salarié peuvent donc se prévaloir d'une exonération de charges sociales de l'indemnité destinée à compenser les frais de restauration jusqu'à ce montant.

II. Salariés en situation de grand déplacement

Le grand déplacement, au sens de l'arrêté du 20 novembre 2002, impliquant une exonération sociale des sommes engagées (B), il est nécessaire de le qualifier (A).

A. La qualification de grand déplacement

217. Définition. – Le grand déplacement s'entend du déplacement empêchant le salarié de regagner chaque jour sa résidence habituelle et entraînant pour lui une dépense supplémentaire de nourriture.

218. Présomption. – Le salarié est présumé être en situation de grand déplacement lorsque deux critères cumulatifs sont réunis : la distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement doit être supérieure ou égale à 50 kilomètres et les transports en commun disponibles ne pas permettre au salarié de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 heure 30 minutes¹⁴⁵.

Cette présomption est une présomption simple. L'administration peut donc la renverser en apportant la preuve que le salarié le salarié a la possibilité de rejoindre son domicile chaque jour, malgré la distance et l'absence de transports en commun permettant au salarié de parcourir la distance entre son lieu de mission et son lieu de résidence en moins de 1h30.

219. Impossibilité de rejoindre son domicile. – De surcroît, cette présomption n'est pas l'unique voie de l'exonération puisque l'employeur, en l'absence d'un seul ou même des deux critères, peut apporter la preuve que le salarié est bien dans l'impossibilité de rejoindre son

¹⁴⁵ Article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, Op. Cit ;

lieu de résidence depuis son lieu de mission du fait de circonstances de fait¹⁴⁶ non liées à la convenance personnelle¹⁴⁷ du salarié.

B. L'exonération sociale

220. Présomption. – L'indemnité versée par l'employeur au salarié en grand déplacement pour couvrir ses frais supplémentaires de repas est réputée utilisée conformément à son objet dans la limite de 17,40 euros par repas en 2011.

Ainsi, jusqu'à ce montant, l'indemnité versée n'entre pas dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale au titre des frais professionnels, tel que prévu à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Ce montant ne tient pas compte des frais engagés par le salarié pour son petit-déjeuner, ceux-ci faisant l'objet d'un regroupement avec les dépenses de logement.

221. Frais réellement engagés. – Au-delà de ce montant, l'employeur a toujours la possibilité de déduire l'indemnité versée s'il prouve qu'elle correspond à des frais réellement engagés et qu'elle est conforme à son objet.

§2. La prise en charge des frais d'hébergement

222. Grand déplacement. – Contrairement aux frais engagés par les salariés pour leurs repas, la prise en charge des frais d'hébergement au titre des frais professionnels se justifie pour autant que le salarié soit dans l'impossibilité de rejoindre son lieu de résidence durant le temps de sa mission. Cette hypothèse correspond à la situation du grand déplacement pour laquelle l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels prévoit des modalités spécifiques d'exonération selon que le salarié se déplace en métropole (I) ou en dehors (II).

I. Le grand déplacement en métropole

223. Principe. – L'indemnité versée au salarié en grand déplacement pour compenser les frais compensant les frais supplémentaires de logement – ceux-ci comprenant également les frais de petit-déjeuner – est réputée utilisée conformément à son objet et déduite de l'assiette

¹⁴⁶ Article 4 de l'arrêté du 20 décembre 2002 ; Op. Cit

¹⁴⁷ Circ. questions-réponses n°2 DSS/5B-DC, 7 mai 2003 ;

de calcul des cotisations au titre des frais professionnels dans la limite de 46, 20 euros par jour pour l'année 2011.

224. Spécificités. – Lorsque le déplacement du salarié a lieu à Paris ou dans les départements des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val de Marne, le montant de l'indemnité déduite de l'assiette de cotisations au titre des frais professionnel est portée à 62,20 euros par repas pour l'année 2011.

225. La présomption d'utilisation conforme des sommes versées au salarié dans la limite de ces montants est irréfragable, la Cour de cassation ayant jugé que l'URSSAF est dans l'impossibilité de réintégrer dans l'assiette de cotisations des sommes qui n'auraient pas été utilisées conformément à leur objet¹⁴⁸.

226. Dépassement. – L'employeur a toujours la possibilité de verser une indemnité dépassant les montants de déduction, ceux-ci ne permettant que de présumer l'utilisation conforme des sommes versées et, par là-même, de permettre leur déductibilité. L'employeur peut donc prouver que la somme supérieure versée au salarié correspond à des frais réellement engagés par lui, inhérents à l'exercice de la mission, et engagés dans l'intérêt de l'entreprise.

227. Limites temporelles d'exonération. – L'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit que les limites d'exonération qu'il fixe subissent un abattement de 15% lorsque les conditions de travail conduisent le salarié à une prolongation de la durée de sa mission au-delà de 3 mois. Si cette prolongation est portée à une durée comprise entre 24 mois et 4 ans, un abattement de 30% est appliqué aux limites d'exonération.

Au-delà de 4 ans, les limites d'exonération ne s'appliquent plus et l'employeur devra justifier des dépenses réellement engagées par le salarié pour pouvoir déduire les indemnités de grand déplacement de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

¹⁴⁸ Cass. soc., 14 avril 1983, n° 81-14955, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale n° 194 ;

II. Le grand déplacement en dehors de la métropole

228. Lorsque le salarié est en déplacement dans les DOM-TOM ou à l'étranger, les indemnités forfaitaires qui lui sont versées sont réputées utilisées conformément à leur objet pour la fraction qui n'excède pas le montant des indemnités de mission allouées aux personnels civils et militaires de l'Etat envoyés en mission temporaire dans ces lieux¹⁴⁹.

229. Il est à noter que, pour les salariés se déplaçant en dehors de la métropole, en cas de dépassement de la durée d'affectation au delà de trois mois, les mêmes abattements que pour les salariés en déplacements en métropole s'appliquent.

¹⁴⁹ Article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 précité ;

SECTION II – L’INDEMNITÉ RÉPARATRICE DES ACCIDENTS PROFESSIONNELS

Les temps de déplacement professionnel des salariés sont un facteur de risque au regard des accidents pouvant en résulter. Selon les cas, les accidents survenant durant ces temps seront qualifiés d’accident de trajet (Sous-section I) ou d’accident du travail (Sous-section II).

SOUS-SECTION I – L’accident de trajet

L’article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale étend la garantie de la législation sur les accidents du travail à l’accident de trajet pouvant notamment intervenir dans le cadre d’un déplacement professionnel. Celui-ci sera indemnisé à ce titre (§1) s’il entre dans le champ d’application de l’accident de trajet (§2).

§1. Le champ d’application de l’accident de trajet

230. Définition. - L’article L. 411- 2 du Code de la sécurité sociale définit l’accident de trajet comme « l’accident survenu lors de l’aller ou du retour entre, d’une part, la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d’ordre familial et le lieu de travail ; et, d’autre part, le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d’une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n’a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l’intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l’emploi ».

I. Les extrémités du trajet

L’accident de trajet survenant dans le cadre d’un déplacement professionnel est constitué lorsqu’il a lieu entre un lieu où le salarié se rend pour convenance personnelle (A) et un lieu de travail (B) et réciproquement.

A. Les lieux de convenance personnelle

1° Le lieu de résidence

231. Identification du lieu de résidence. – L'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale vise trois lieux de séjour différents pouvant constituer des lieux de départ ou d'arrivée du trajet du salarié. Il s'agit de la résidence principale, de la résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou encore de tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.

La notion de lieu de résidence ne recouvre pas celle du domicile civil, la loi n'imposant qu'un critère de stabilité. Dès lors, le salarié peut résider alternativement en des lieux différents de façon stable et bénéficier de la protection de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale entre ces lieux et le lieu de travail. Cette protection a un champ d'application plus large que les dispositions de l'article L. 3121-4 du Code du travail qui ne vise que le temps de déplacement entre le domicile, au sens civil, et le lieu de travail.

En ce qui concerne le lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial, la Cour de cassation exige qu'il s'agisse d'un lieu de séjour assimilable à la résidence principale ou secondaire¹⁵⁰.

232. Délimitation du lieu de résidence. – Il se pose la question de savoir à quel moment la protection du salarié contre le risque professionnel issu de trajet se déclenche. Il ressort d'une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, que l'accident de trajet est un accident survenu dans un lieu où le salarié n'est pas le seul habilité à prendre des mesures de prévention¹⁵¹. A cet égard, les juges ont considéré que l'accident survenu sur le trajet menant le salarié jusqu'à son lieu de travail entre dans le champ d'application des dispositions relatives à l'accident de trajet « *dès lors qu'il a quitté les limites de son habitation proprement dite pour se rendre à son travail* ». En d'autres termes, dès lors qu'il franchi les « portes » de son lieu de résidence, le salarié entre dans une sphère privée qui met fin à la protection dont il bénéficie au titre des accidents de trajet.

Par ailleurs, la Cour de cassation appréhende largement ce qui constitue la résidence du salarié, que celle-ci soit secondaire, principale ou que le terme recouvre un lieu où celui-ci se rend pour des motifs familiaux. En effet, le terme résidence ne se limite pas à l'immeuble

¹⁵⁰ Cass. ass. plén., 29 février 1968, pourvoi n° 65-11030, D. 1968, II, 409, note J.-J. Dupeyroux ;

¹⁵¹ Cass. soc., 15 juin 1996, pourvoi n° 92-16853, Bull. civ., 1996, V n° 198 p. 145 ;

d'habitation proprement dit, mais également à ses dépendances telles qu'une cour, un garage¹⁵² ou encore un jardin¹⁵³.

2° Le lieu où le salarié prend habituellement ses repas

233. Habitude. – Pour que la protection de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité social s'applique, il faut que le salarié se rende de façon habituelle, et non seulement occasionnelle¹⁵⁴, dans un restaurant, une cantine ou tout autre lieu où il prend ses repas.

234. Localisation. – Dans l'hypothèse où un accident se produit entre le restaurant d'entreprise et le poste de travail, les juges considèrent qu'il s'agit d'un accident du travail dans la mesure où l'employeur exerce son autorité et sa surveillance dans l'enceinte de l'entreprise. La qualification d'accident de trajet ne sera donc pas retenue lorsque le lieu où le salarié prend habituellement ses repas est situé dans l'enceinte de l'entreprise.

B. Le lieu de travail

235. Identification du lieu de travail. - Le terme « lieu de travail », au sens de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale, est entendu largement par les juges qui ont, par exemple, considéré que l'accident survenu sur le trajet du domicile du salarié à l'établissement où celle-ci suivait une fois par semaine des cours de perfectionnement constituait un accident de trajet, dans la mesure où ce cours était suivi sur ordre de l'employeur¹⁵⁵. Tout lieu où le salarié est tenu de se rendre conformément aux directives de l'employeur, qu'il soit habituel ou non, constitue donc un lieu de travail au regard des règles relatives aux accidents de trajet.

236. Délimitation du lieu de travail. – La qualification d'accident de trajet s'arrête là où commence celle de l'accident de travail, c'est-à-dire dès que le salarié se tient à la disposition de l'employeur et se soumet à ses directives. Ainsi, le salarié se verra assurer du risque accident sur fondement des dispositions relatives à l'accident de trajet sur la partie du parcours pour laquelle l'employeur n'exerce aucune autorité, ni surveillance sur lui. La Cour

¹⁵² Cass. soc., 23 mai 1997, pourvoi n° 95-20433, non publié au bulletin ;

¹⁵³ Cass. soc., 19 octobre 1988, pourvoi n° 86-15825, non publié au bulletin ;

¹⁵⁴ Cass. soc., 1^{er} février 1979, pourvoi n° 77-14786, Bull. civ., 1979, V, N°114 ;

¹⁵⁵ Cass. soc., 2 mars 1978, pourvoi n° 77-10603, Bull. civ., 1978, V, p. 116 ;

de cassation juge, par exemple, que l'accident dont est victime « *le salarié quittant son travail, dans une dépendance de l'entreprise où l'employeur exerce son autorité et son contrôle* »¹⁵⁶ constitue un accident du travail et non un accident de trajet. En l'espèce, il s'agissait d'un parking, propriété de l'employeur, spécialement aménagé en vue de l'usage exclusif des salariés, soumis à son entretien, à sa surveillance et à son pouvoir de réglementation. Pour les juges, il s'agissait d'une dépendance de l'entreprise, à l'intérieur de laquelle l'employeur exerçait son autorité et son contrôle, peu important qu'elle soit située hors de l'enceinte de l'usine. La qualification d'accident de travail, du fait de la persistance du lien de subordination avant que le salarié n'amorce son trajet retour, avait dès lors exclu celle d'accident de trajet.

II. Les modalités du trajet

Pour que les salariés bénéficient de la protection de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale, le trajet emprunté doit présenter certaines caractéristiques (A) sans avoir, sauf cas limitativement énumérés, été modifié par le salarié (B).

A. Les caractéristiques du trajet

237. Le moment du trajet. – Pour protéger le trajet au titre de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale, les juges veillent à ce que le parcours soit en rapport direct et immédiat avec le travail qui va avoir lieu ou qui va s'accomplir. Il a par conséquent été jugé que le déplacement doit se placer au temps habituel de trajet¹⁵⁷.

Analysant le retard ou l'avance sur le lieu de travail comme une simple interruption du trajet, l'accident de trajet pourra être constitué si le salarié retarde son départ de l'entreprise ou avance son arrivée, pour une cause liée à l'emploi ou du fait des nécessités de la vie courante. Ainsi, si le salarié est inhabituellement tenu par l'employeur de prolonger sa présence dans l'entreprise, l'itinéraire retour qu'il empruntera pour se rendre à son lieu de résidence sera protégé.

Lorsque le salarié prolonge sa présence sur le lieu de travail, en raison d'un événement organisé par l'employeur ou avec son accord, et pour lequel la présence des salariés est

¹⁵⁶ Cass. ass. plén., 3 juillet 1987, pourvois n^{os} 86-14.914 et 86-14.917, Bull. civ., A.P., n^o 3, p. 5 ;

¹⁵⁷ Cass. soc., 7 février 1962, non publié au bulletin ;

obligatoire, l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale trouve à s'appliquer en cas d'accident lors du retour des salariés à leurs domiciles¹⁵⁸.

238. Absence de lien de subordination durant le trajet. – Pour entraîner la qualification d'accident de trajet, le lien de subordination entre l'employeur et le salarié doit être suspendu durant le trajet. La persistance du lien de subordination durant un trajet entraînerait la qualification d'accident de travail et non d'accident de trajet. A titre d'exemple, la chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi jugé que le choix des salariés de leur moyen de transport, de leur horaire et de leur itinéraire propre lors du trajet retour entre un lieu où l'employeur les avait convoqué et leur domicile permettait de caractériser l'absence de lien de subordination et, par là-même, la qualification de l'accident survenu en accident de trajet¹⁵⁹. Contrairement à l'accident du travail, l'accident de trajet concerne les situations où le salarié ne s'est pas encore ou n'est plus soumis à l'autorité et aux directives de son employeur.

239. La normalité du trajet. – L'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale ne fixe aucune condition tenant à la forme du trajet. Il n'existe d'ailleurs, dans l'absolu, aucune condition tenant à la distance entre les extrémités définies précédemment, celle-ci pouvant être très courte (800 mètres¹⁶⁰) ou très longue (200 kilomètres¹⁶¹).

Cette apparente liberté laissée au salarié quant au choix de ses itinéraires doit être nuancée, la Cour de cassation exigeant que le trajet emprunté par le salarié soit normal, c'est-à-dire « *le plus court entre le point de départ et le point d'arrivée* »¹⁶².

Le trajet, s'il devient anormal du fait d'un détour, pourrait toutefois être justifié par des raisons tenant aux nécessités de la vie courante ou par toute cause tenant à l'emploi.

B. La modification du trajet

240. Incidence d'une interruption du trajet. – Le Code de la sécurité sociale, en son article L. 411-2, exclut de la qualification d'accident de trajet l'accident survenu lors de

¹⁵⁸ Cass. soc., 14 février 1980, pourvoi n° 79-10160, Bulletin des arrêts, Cour de Cassation, Chambre sociale n° 152 ;

¹⁵⁹ Cass. crim., 15 janvier 1985, pourvoi n° 83-93502 : Bull. crim., n° 28, p. 72 ;

¹⁶⁰ Cass. soc., 28 juin 1989, pourvoi n° 86-19239, Bull. civ., V N° 482 p. 292 ;

¹⁶¹ Cass. soc., 28 juin 1989, pourvoi n° 86-18907, Bull. civ., V N° 487 p. 295 ;

¹⁶² Cass. soc., 8 janvier 1975, pourvoi n° 74-10237, Bulletin des arrêts, Cour de Cassation, Chambre sociale n° 3 p. 3 ;

l'interruption du trajet. Par principe, pour qu'il y ait accident de trajet, il faut qu'il y ait un mouvement. Ainsi, il est logique que le salarié qui fait une pause lors de son trajet ne bénéficie pas de la protection¹⁶³.

Cette exclusion concerne autant le salarié qui arrête son véhicule sur le bas côté pour fumer une cigarette, que la mère de famille qui profite du trajet la menant à son lieu de travail pour déposer son enfant à l'école et qui chute dans les escaliers qui la mènent vers l'école¹⁶⁴.

La Cour de cassation pousse à l'extrême le principe selon lequel c'est le mouvement sur le trajet qui fait jouer la protection de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale. Les juges ont ainsi qualifié d'accident de trajet l'accident ayant eu lieu suite à l'arrêt du salarié dans une boulangerie alors qu'il venait de s'engager sur la voie publique. La qualification suit donc le mouvement, et dès qu'il reprend, la qualification s'applique¹⁶⁵. Il en est de même, suite à un arrêt, lorsque le salarié traverse la route pour rejoindre le moyen de locomotion dont il use pour se rendre à son lieu de travail ou son lieu de résidence¹⁶⁶.

241. Il existe néanmoins deux exceptions à l'exclusion de la qualification d'accident de trajet en cas d'interruption du trajet. D'une part, l'exclusion ne concerne que l'interruption du trajet pour des motifs purement personnels du salarié. L'exigence d'un motif purement personnel pour exclure la qualification d'accident de trajet permet au juge d'appliquer la protection issue de l'article L. 411-2 précité dans le cas d'une interruption nécessitée pour venir en aide à une personne en danger. Dans ce cas, l'interruption ne résulte pas des intérêts purement personnels du salarié mais découle d'une obligation morale et légale à laquelle une personne, citoyen avant d'être salariée, est tenue¹⁶⁷. Dans ce cas, l'intervention du salarié doit permettre de sauvegarder l'intégrité physique d'un tiers, ce qui exclut la seule sauvegarde de biens ou le simple acte d'entraide comme un dépannage par exemple¹⁶⁸.

D'autre part, l'interruption du trajet n'entraîne pas non plus l'exclusion de la qualification d'accident de trajet lorsqu'elle se trouve justifiée par les nécessités de la vie courante ou par toute cause ayant un lien avec l'emploi. Il revient aux juges du fond, dans le cadre de leur

¹⁶³Cass. ass. plén., 19 juin 1963, pourvoi n° 60-13912, Bulletin des arrêts, Cour de Cassation, Assemblée Plénière n° 3 ;

¹⁶⁴ Cass. soc., 28 juin 1989, pourvoi n° 86-18812, Bull. civ., V, n° 481, p. 292 ;

¹⁶⁵ Cass. soc., 27 février 1985, pourvoi n° 83-14926, V, n° 134, p. 97 ;

¹⁶⁶Cass. soc., 15 février 1990, pourvoi n° 88-10921, non publié au bulletin ;

¹⁶⁷ Cass. soc., 17 octobre 1973, pourvoi n° 72-13454, Bulletin des arrêts, Cour de Cassation, Chambre sociale n° 488, p. 448 ;

¹⁶⁸ Cass. soc., 21 février 1980, pourvoi n° 79-10403, Bulletin des arrêts, Cour de Cassation, Chambre sociale n° 181 ;

appréciation souveraine, de considérer ou non une interruption comme relevant de ces deux tempéraments¹⁶⁹.

242. Incidence d'un détour du salarié. – En principe, le trajet protégé est le plus court entre le point de départ et le point d'arrivée du salarié. Toutefois, si ce trajet est détourné du fait des nécessités essentielles de la vie courante ou par une cause liée à l'emploi, il conserve la protection.

En effet, l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale vise l'hypothèse où le salarié, au lieu de se rendre ou de revenir de son lieu de travail dans des conditions normales, emprunte un autre chemin, plus long, que ce détour soit ou non accompagné d'une interruption.

Le détour lors du trajet normal se distingue du cas où le salarié emprunte un tout autre trajet, de bout en bout, en prenant, dès le départ de sa résidence ou de son lieu de travail une direction différente à la destination sensée protéger le salarié pour les accidents survenant durant ce trajet. Dans cette hypothèse d'un trajet totalement différent, l'itinéraire n'est jamais protégé et les juges refusent d'analyser si le changement de parcours est justifié par les nécessités essentielles de la vie courante ou par un motif lié à l'emploi du salarié¹⁷⁰.

§2 – L'indemnisation de l'accident de trajet

I. Les règles d'indemnisation communes à l'accident du travail

243. Les règles gouvernant l'indemnisation de l'accident du trajet sont sensiblement les mêmes qu'en ce qui concerne l'accident du travail.

Il existe toutefois des spécificités tenant à l'indemnisation complémentaire du préjudice subi par le salarié victime.

II. Les spécificités importantes

244. Réparation intégrale du préjudice subi. – A la différence de l'accident du travail, l'accident de trajet autorise le recours contre le préposé ou l'employeur auteur responsable de l'accident dont le salarié est victime¹⁷¹.

¹⁶⁹ Cass. ch. réun., 27 avril 1956 : Bull. ch. réunies., n° 3, JCP 1956, II, 9336 ;

¹⁷⁰ Cass. ass. plén., 10 octobre 1975, pourvoi n° 73-13670 ;

¹⁷¹ Article L. 455-1 du Code de la sécurité sociale ;

245. Impossibilité de reconnaître une faute inexcusable. – La Cour de cassation a jugé qu'en cas d'accident de trajet, le salarié ne peut pas demander la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur¹⁷². Pour Gérard Vachet, cette décision est logique dans la mesure où, lors du trajet et contrairement à l'accident de travail, le salarié n'est plus sous l'autorité de l'employeur¹⁷³. Il serait dès lors incohérent de pouvoir reconnaître que l'employeur a placé le salarié dans une situation de danger.

246. En cas d'accident de trajet, le salarié ne pourra donc pas arguer d'un abus de l'employeur quant à son affectation sur différents lieux de travail ; affectations qui auraient eu pour effet de fatiguer le salarié en le contraignant à effectuer de nombreux trajets entre son domicile et ses différents lieux de missions.

Cette considération doit toutefois être nuancée dans la mesure où le salarié a toujours la possibilité d'utiliser les voies de droit commun pour agir en responsabilité contre son employeur. Il est alors conseillé aux employeurs de ne pas démultiplier les trajets qui auraient pour effet de fatiguer les salariés et d'augmenter le risque qu'un accident de la circulation se produise.

SOUS-SECTION II – L'accident de travail

Les déplacements professionnels des salariés impliquant parfois des accidents ouvrant droit à réparation au titre de la législation relative aux accidents du travail, il convient après avoir étudié le champ d'application de l'accident du travail en matière de déplacement professionnel (§1), de s'intéresser aux règles d'indemnisation de ces accidents (§2).

§1. Le champ d'application de l'accident de travail

247. Définition. – L'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale identifie l'accident de travail comme celui s'étant produit par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Cette définition légale ne s'attachant qu'à déterminer les

¹⁷² Cass. 2^e civ., 8 juillet 2010, pourvoi n° 09-16180 ;

¹⁷³ G. VACHET, *Accident de trajet : Pas de faute inexcusable de l'employeur*, JCP S, n° 43, 26 Octobre 2010, 1446 ;

circonstances dans lesquelles l'accident est survenu ainsi qu'à sa cause, la jurisprudence a apporté à des éléments de définition supplémentaire. Selon un arrêt ancien de la Cour de cassation, l'accident de travail se définit comme un « *fait précis, survenu soudainement, au cours ou à l'occasion du travail, et qui est à l'origine d'une lésion corporelle* »¹⁷⁴. Il ressort de cette définition que l'accident du travail est constitué lorsqu'un fait d'origine accidentel est imputable au travail.

I. L'existence d'un fait accidentel

248. Soudaineté. – Le critère de soudaineté de l'accident du travail permet de le différencier de la maladie professionnelle pour laquelle la lésion n'apparaît qu'après une évolution lente. Ce critère ne pose pas de problème particulier au regard des temps de déplacement professionnel dans la mesure où les accidents de la circulation – qui constituent une majorité des accidents survenant lors des déplacements professionnels – remplissent, par définition, ce critère.

249. Lésion corporelle. – L'accident du travail, pour être qualifié comme tel doit avoir entraîné une lésion corporelle, interne ou externe. Tout comme pour le critère de soudaineté, l'accident du travail ayant eu lieu dans le cadre d'un déplacement professionnel ne pose pas de difficulté spécifique quant à l'exigence d'une lésion corporelle.

II. L'imputabilité de l'accident au travail

Dans le cadre d'un déplacement professionnel, le lien pouvant être établi avec la prestation de travail est beaucoup plus ténu en matière d'accident du travail qu'en matière d'accident de trajet. La preuve de ce lien diffère selon que l'accident a lieu au lieu et horaires de travail, ou en dehors.

¹⁷⁴ Cass. soc., 24 avril 1969, Bull. 1969, n° 262 ;

A. L'accident au lieu et horaires de travail

1° La présomption d'imputabilité au travail

250. L'accident survenu au lieu et durant les horaires normaux de travail du salarié est présumé professionnel. Le salarié n'a donc pas, dans cette hypothèse, à apporter la preuve que l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

251. Lieu de travail. – La notion de lieu de travail au sens de la présomption d'imputabilité au travail doit être appréhendée largement, la qualification d'accident de travail trouvant à s'appliquer tant pour les accidents survenus sur les lieux de travail proprement dits que dans les dépendances de l'entreprise tant que les salariés se trouvent sous l'autorité de l'employeur¹⁷⁵. Le lieu de travail permettant de faire présumer l'imputabilité doit s'entendre au sens large. Il ne s'agit pas uniquement du poste de travail du salarié mais de l'ensemble des locaux de l'entreprise où l'employeur exerce son autorité ainsi que ses dépendances comme, par exemple, un restaurant d'entreprise¹⁷⁶ ou encore un parking¹⁷⁷.

252. Déplacements dans l'enceinte de l'entreprise. – L'application de cette présomption d'imputabilité au travail a une application limitée en ce qui concerne les temps de déplacement professionnel, la majeure partie de ceux-ci ayant lieu en dehors du lieu de travail. Elle ne peut concerner que le cas où le salarié se déplace sur son lieu de travail, qu'il soit habituel ou non. Ainsi, un accident qui survient alors que le salarié se déplace dans l'entreprise ou sur un chantier sera présumé professionnel¹⁷⁸. Il constitue donc un accident de travail, et non un accident de trajet, même dans le cas où il se produit alors que le salarié s'apprêtait à quitter l'entreprise pour rejoindre son domicile. Réciproquement, l'accident ayant lieu dans l'enceinte de l'entreprise, à l'issue de l'itinéraire que le salarié suit depuis son domicile est un accident de travail. Dans ces deux situations, l'autorité que l'employeur exerce dans l'entreprise fait échec à l'application de la qualification d'accident de trajet.

¹⁷⁵ Cass. soc., 9 novembre 1960, Bull. civ., 1960, IV, n° 1005 ;

¹⁷⁶ Cass. soc., 20 novembre 1980, n° 79-12454, Bull. civ., 1980, V, n° 842 ;

¹⁷⁷ Cass. ass. plén., 3 juillet 1987, pourvoi n° 86-14914 ; Bull. civ., A.P. n° 3, p. 5 ;

¹⁷⁸ Cass. soc., 20 janvier 1972, Dr. Soc. 1972, p. 472, obs. Y. Saint-Jours ;

2° Le renversement de la présomption

253. Présomption simple. – La présomption d'imputabilité au travail de l'accident survenu n'est qu'une présomption simple. En conséquence, l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) peuvent apporter la preuve que l'accident n'entretient aucun lien avec le travail du salarié¹⁷⁹. A cette fin, il peut être prouvé que le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur ou que la cause de l'accident est totalement étrangère au travail.

254. Soustraction à l'autorité de l'employeur. – L'accident survenu au temps et au lieu de travail n'est pas un accident du travail lorsque le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur¹⁸⁰. Au regard des déplacements professionnels que nous avons identifiés précédemment, cette hypothèse peut recouvrir le cas du salarié ayant quitté, sans autorisation, son poste de travail pour se rendre en un autre lieu de l'entreprise en dehors de ses attributions professionnelles. Dans ce cas, l'accident survenu sur le trajet l'y menant, bien qu'ayant eu lieu durant l'horaire et au lieu de travail ne constitue pas un accident du travail.

255. Cause totalement étrangère au travail. – L'imputabilité présumée de l'accident pourra également être renversé si la cause de cet accident est totalement étrangère au travail. La Cour de cassation a adopté une vision large du lien de causalité entre l'accident et le travail du salarié. En effet, les juges admettent uniquement la possibilité d'apporter la preuve que la cause de l'accident est « *totalement* »¹⁸¹ étrangère au travail du salarié pour renverser la présomption. Il faut dès lors en déduire que ce n'est pas la cause directe qui importe dans l'appréciation de la qualification donnée à l'accident mais son imputabilité. En d'autres termes, l'accident est qualifié d'accident du travail si les attributions professionnelles sont ne serait-ce qu'*a minima* liées à sa survenance peu important qu'elles en aient été la cause déterminante. Une cause totalement étrangère au travail peut notamment être rapportée si l'accident est causé par un état pathologique antérieur du salarié victime sans aucune relation avec le travail¹⁸².

En pratique, la preuve d'une cause totalement étrangère au travail est donc majoritairement rapportée par expertise médicale ou par autopsie en cas de décès. Il est à noter que le Code de

¹⁷⁹ Cass. soc., 23 mai 2002, pourvoi n° 00-14154, Bull. civ., V, n° 178, p. 178 ;

¹⁸⁰ Cass. 2^{ème} civ., 3 avril 2003, pourvoi n° 01-20974, Bull. civ., II, n° 100 ;

¹⁸¹ Cass. soc., 23 mai 2002, pourvoi n° 00-14154, Bull. civ., V, n° 178, p. 178 ;

¹⁸² Cass. 2^{ème} civ., 6 avril 2004, pourvoi n° 02-31182, non publié au bulletin ;

la sécurité sociale précise, en son article L. 442-4, que si les ayants droits de la victime refusent la demande d'autopsie formulée par l'employeur ou la CPAM, « *il leur incombe d'apporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le décès* ». Cet aménagement de la preuve est nécessaire pour éviter qu'elle ne devienne une *probatio diabolica*. Si les ayants droits pouvaient, en cas de décès, opposer à l'employeur le respect du corps défunt du salarié et éviter ainsi toute autopsie sur le corps de la victime, la preuve que l'accident est du à une cause totalement étrangère au travail serait, dans bien des cas, impossible à rapporter.

Il n'en demeure pas moins que la preuve d'une cause totalement étrangère au travail est difficile à rapporter. A cet égard, si la cause de l'accident reste inconnue, la présomption ne cessera pas de produire ses effets. En la matière, comme dans d'autres domaines, le doute bénéficie au salarié victime.

Au regard des temps de déplacement professionnel, aucune spécificité n'est à relever. Une cause totalement étrangère au travail pourra notamment résulter d'une maladie latente du salarié ayant eu pour effet de causer un accident lors d'un trajet qu'il effectuait sur son lieu de travail.

B. L'accident ayant eu lieu en dehors du lieu et des horaires de travail

256. Preuve de l'imputabilité de l'accident au travail. – Comme le souligne le Professeur Morvan¹⁸³, les critères du lieu et du temps de travail, piliers de la présomption légale d'imputabilité, ne sauraient suffire. Ils n'ont de sens qu'au regard de la preuve d'une imputabilité de l'accident au travail.

Un accident du travail est constitué, bien qu'il soit survenu en dehors du lieu et des horaires de travail, s'il est survenu par le fait ou à l'occasion du travail, imputabilité dont l'appréciation appartient souverainement aux juges du fond¹⁸⁴.

257. Accident de travail et lien de subordination. – La preuve de l'imputabilité de l'accident au travail consiste à établir qu'au moment de l'accident, le salarié victime était sous l'autorité de son employeur. La qualification d'accident de travail est, par conséquent, étroitement tributaire du lien de subordination les unissant. C'est d'ailleurs l'autorité de l'employeur qui permet d'exclure la qualification d'accident de trajet et de circonscrire, par là-même, le champ d'application de l'accident de travail. En effet, l'autorité que l'employeur

¹⁸³ P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, Lexis Nexis, 5^{ème} édition ;

¹⁸⁴ Cass. soc., 20 décembre 2001, Bull. civ., V, n° 397 ;

exerce sur son salarié, que celle-ci résulte d'un contrat de travail désigné comme tel par les parties ou d'un contrat de travail déguisé, telle qu'une fausse sous-traitance¹⁸⁵, est une condition de reconnaissance de l'accident de travail. Inversement, si le contrat de travail est suspendu, le lien de subordination l'est également. Ainsi, la Cour de cassation considère que la qualification d'accident de travail est exclue pour les accidents survenus lors de périodes de suspension du contrat de travail, sauf si le salarié est resté exceptionnellement « *sous la dépendance et l'autorité de l'employeur* »¹⁸⁶.

Bien que l'identification du lieu de travail soit essentielle pour que s'exerce la présomption d'imputabilité au travail, l'importance du lien d'autorité dans la qualification d'accident de travail impose de dépasser la frontière du lieu de travail. La Cour de cassation a reconnu à plusieurs reprises la qualification d'accident du travail pour des faits s'étant déroulés au domicile du salarié, dès lors que le salarié, à domicile, se conformait aux directives de l'employeur en assumant une mission qui lui était confiée. Cette solution fut dégagée, par exemple, pour l'agression subie par un directeur d'agence bancaire à son domicile, chargé par sa hiérarchie d'y conserver les clefs de l'agence¹⁸⁷.

258. Ainsi, l'existence, au moment de l'accident, de l'autorité de l'employeur permet de dépasser le cadre du lieu et du temps de travail pour le qualifier d'accident de travail. Son inexistence permet, dans ce même cadre, d'exclure cette qualification. Tant l'employeur que la CPAM peuvent prouver, que, malgré la survenance de l'accident sur le lieu de travail et durant le temps de travail, le salarié s'était soustrait aux directives de son employeur.

259. Confronté aux déplacements professionnels, le critère de subordination a permis l'émergence d'une solution originale applicable aux temps de mission (1°). Il permet également d'appliquer aux temps de déplacement entre deux lieux de travail la législation protectrice propre aux accidents du travail (2°).

¹⁸⁵ Cass 2^{ème} civ., 22 février 2005 : D. 2005, p. 1279 ;

¹⁸⁶ Cass. soc., 11 juillet 1996 : Bull. civ., 1996, V, n° 282 ;

¹⁸⁷ Cass. soc., 4 février 1987 : Bull. civ., 1987, V, n° 65 ;

1° La qualification de l'accident survenu en mission

Deux situations différentes peuvent être distinguées lorsqu'il s'agit de qualifier l'accident survenu lors d'un trajet accompli dans le cadre d'une mission. La mission peut être une modalité de la prestation de travail du salarié, ou découler de l'exercice de fonctions de représentation du personnel.

a) La mission de travail

260. Notion de mission de travail. – La notion de mission de travail, au sens de la législation relative aux accidents du travail, renvoie au déplacement professionnel exécuté sur ordre de l'employeur et dans l'intérêt de l'entreprise. Il pourrait être soutenu que la mission est occasionnelle et qu'elle est exclusive des hypothèses où le salarié se rend habituellement sur des lieux de travail différents, telle que l'hypothèse des VRP ou des salariés des entreprises de BTP. La Cour de cassation a adopté une logique différente. Les juges semblent appliquer la notion de mission que l'intervention du salarié soit occasionnelle ou qu'elle résulte de la nature même de sa tâche¹⁸⁸. Si cette assimilation est contestable sur le plan théorique, il est permis de douter de son utilité puisque dans les deux cas, l'accident survenu sur l'itinéraire du salarié est imputable au travail.

i. L'accident de mission

261. Régime spécifique. – La Cour de cassation juge que « *le salarié effectuant une mission a droit à la protection prévue par l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la Caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel* »¹⁸⁹. Cet attendu de principe, résultant d'un arrêt de la chambre sociale du 19 juillet 2001, et devenu traditionnel au vu du nombre conséquent de jurisprudences rendues sous son empire, fut rendu consécutivement à l'hémorragie cérébrale dont avait été victime un salarié, en mission, dans sa chambre d'hôtel.

¹⁸⁸ Cass. soc., 28 juin 1989, pourvoi n° 86-19218, Bull. civ., V, n° 489 ;

¹⁸⁹ Cass. soc., 19 juillet 2001, pourvoi n° 99-21536, Bull. civ., V, n° 285 p. 228 ;

262. Une quasi-présomption d'imputabilité. – La qualification spécifique, selon laquelle le salarié est protégé au titre des accidents du travail « *pendant tout le temps de la mission* », conduit à considérer que l'ensemble des actes attachés à la mission est protégé. L'originalité de la solution dégagée par la Cour de cassation réside dans l'application des règles relatives aux accidents du travail aux accidents dont sont victimes les salariés en mission à l'occasion d'actes de la vie courante. Elle est constitutive d'un revirement de jurisprudence. En effet, avant 2001, les juges distinguaient selon que l'accident était survenu à l'occasion d'un acte professionnel – revêtant ainsi lui-même un caractère professionnel – ou d'un acte de la vie courante¹⁹⁰. L'accident survenu dans ce dernier cas n'entraîne pas, selon cette distinction, dans le champ d'application de la qualification des accidents du travail.

Cette distinction n'ayant plus cours depuis 2001, un acte qui ne relève pas de la prestation de travail du salarié n'est plus exclu, par nature, de la qualification d'accident de travail.

Les salariés en mission bénéficient donc d'une protection équivalente au regard des accidents du travail que les salariés effectuant leur travail dans le cadre habituel de leurs attributions.

263. Preuve de la non-imputabilité. – Il est néanmoins nécessaire de constater que, sitôt le principe établi, les juges y apportent un tempérament. Cette jurisprudence présentant l'intérêt d'appliquer à l'accident de mission ayant eu lieu à l'occasion d'un acte personnel la présomption d'imputabilité, alors même que cet acte n'a pas lieu aux horaires et au lieu de travail, elle lui applique le même régime. Dès lors, l'employeur ou la CPAM peut apporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel et que l'acte ayant causé l'accident poursuivait l'intérêt purement personnel du salarié¹⁹¹. Encore une fois, l'on remarque la prééminence du lien d'autorité comme critère principal de qualification. L'accident survenu alors que le salarié s'est soustrait à la mission même, ou aura pris des libertés par rapport aux directives fixées par l'employeur quant à sa réalisation, ne sera pas considéré comme un accident de travail.

ii. L'extension de la qualification aux accidents survenus lors des trajets de mission

264. Diversité des trajets. – Le salarié en mission est amené à se déplacer entre des lieux différents. Une mission peut imposer au salarié de se déplacer entre le lieu habituel de travail et le lieu de mission, entre deux lieux missions, entre le lieu de mission et un lieu d'hébergement ou encore le contraindre à revenir à son domicile directement depuis son lieu

¹⁹¹ Cass. soc., 26 avril 1951, Bull. civ., 1951, IV, n° 322 ;

de mission. Les extrémités de ces trajets étant différentes, il se pose la question de savoir s'ils sont tous protégés au titre de la législation relative aux accidents du travail.

265. Qualification unique. – Bien que les extrémités des trajets que le salarié en mission est amené à effectuer soient différentes, le régime spécifique de la mission implique qu'ils soient tous protégés au titre de la législation relative aux accidents du travail.

Ainsi, l'itinéraire du salarié entre son lieu habituel de travail et le lieu de mission est un trajet protégé au regard des accidents du travail. Cette qualification était d'ailleurs la seule qui pouvait être retenue, les extrémités du trajet entre deux lieux de travail ne permettant pas d'appliquer la qualification d'accident de trajet.

266. Il en est de même pour le trajet entre deux lieux de mission pour lequel la solution adoptée doit être la même que pour le salarié se déplaçant, dans le cadre habituel de ses fonctions entre deux lieux de travail.

267. En ce qui concerne le trajet aller et retour d'un salarié se déplaçant entre son domicile et le lieu de mission ou entre un lieu de mission et un lieu de repas, la question de la qualification de l'accident survenu sur ces trajets pouvait être plus délicate dans la mesure où leurs extrémités peuvent également faire relever l'accident survenu lors de ce déplacement de la législation relative aux accidents de trajet. Pour la Cour de cassation, le temps de trajet pour se rendre depuis son domicile sur le lieu de mission ou en revenir fait partie intégrante de la mission, peu important le fait que le salarié puisse choisir le mode de locomotion pour s'y rendre¹⁹². Ainsi, l'accident survenu dans le cadre d'une mission d'un salarié est, par principe, un accident du travail, quand bien même il entrerait, par ailleurs, dans le champ d'application de l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale relatif aux accidents de trajet.

268. Quasi-présomption d'imputabilité. – De la même façon que pour l'accident survenu lors de la mission elle-même, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation retient une présomption d'imputabilité pour l'accident¹⁹³ ayant eu lieu lors d'un trajet de mission. La présomption étant simple, l'employeur ou la CPAM, si l'un d'eux souhaite échapper à cette qualification, peut apporter la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel, se soustrayant ainsi au pouvoir de l'employeur¹⁹⁴.

¹⁹² Cass. 2^{ème} civ., 12 mai 2003, pourvoi n° 01-20968, Bull. civ., II, n° 142, p. 121 ;

¹⁹³ Cass. 2^{ème} civ., 1^{er} juillet 2003, pourvoi n° 01-13433, Bull. civ., II, n° 220, p. 183 ;

¹⁹⁴ Cass. soc., 3 février 1994, pourvoi n° 91-20870, non publié au bulletin ;

Ainsi, il est intéressant de constater que, bien que l'accident ne soit pas qualifié d'accident de trajet, le débat probatoire va emprunter une de ses caractéristiques, à savoir la preuve que le trajet s'est arrêté pour un motif totalement personnel ; motif non lié à la vie courante ou aux obligations professionnels du salarié en mission.

Dans l'hypothèse où une telle preuve est rapportée par l'employeur ou la CPAM, il reste au salarié la possibilité d'invoquer, pour certains trajets, la qualification d'accident de trajet.

269. Qualification en accident de trajet par défaut. – En ce qui concerne le trajet entre un lieu de résidence du salarié et le lieu de mission et contrairement au déplacement entre deux lieux de travail, deux qualifications pourraient être retenues : celle d'accident du travail sur le fondement du temps de mission et celle d'accident de trajet au regard des extrémités du trajet.

La qualification d'accident du travail prime sur celle d'accident de trajet. Ce n'est que dans l'hypothèse où l'employeur apporte la preuve que le salarié s'était soustrait à son autorité durant le trajet, retirant ainsi à l'accident son caractère professionnel, que ce dernier peut être qualifié d'accident de trajet. La Cour de cassation juge qu'il appartient aux juges du fond, pour un même trajet, d'apprécier souverainement « *si l'accident constitue un accident de travail ou un accident de trajet* »¹⁹⁵, cette appréciation pouvant d'ailleurs amener à ne retenir aucune de ces deux qualification dans le cas où le salarié, sur le trajet, en plus de s'être soustrait aux directives de son employeur, a effectué un détour non justifié par les nécessités essentielles de la vie courante.

270. Applications. – Une affaire déjà ancienne illustre bien la solution dégagée par la Cour de cassation pour l'accident ayant eu lieu entre un lieu de résidence et un lieu de mission. Après un repas d'affaire, un salarié entreprit d'inviter le client avec lequel il avait diné dans un café pour y poursuivre la soirée. La suite de l'histoire est tragique puisque le salarié reprit le volant pour rejoindre son domicile et se tua sur la route l'y conduisant. La chambre sociale a jugé que, contrairement au repas d'affaire, la suite de la soirée n'entrait pas dans le cadre de la mission du salarié. La cause de sa mort n'ayant dès lors pas d'origine professionnelle, il ne pouvait pas s'agir d'un accident du travail¹⁹⁶. Une fois l'autorité de l'employeur et la qualification d'accident de travail écartées, seule la qualification d'accident de trajet pourrait être retenue dans les conditions vues précédemment.

¹⁹⁵ Cass. 2^{ème} civ., 23 mars 2005, pourvoi n° 02-30858 : D. 2005, p. 2996 ;

¹⁹⁶ Cass. soc., 3 février 1994, pourvoi n° 91-20870, non publié au bulletin ;

b) La mission de représentation du personnel

271. Assimilation aux missions de travail. – En l’absence de dispositions légales relatives à la qualification des accidents survenus à l’occasion de l’exercice d’un mandat de représentation du personnel, la Cour de cassation s’est prononcée en faveur de leur qualification en accident de travail. De manière assez originale, la chambre sociale leur applique le régime de l’accident survenu lors d’une mission de travail ; régime selon lequel l’accident survenu au cours d’une mission rémunérée par l’employeur comme temps de travail et exécutée dans l’intérêt de l’entreprise constitue un accident de travail, cette mission s’étendant aux trajets qu’elle implique. Transposant ces critères au mandat de représentation du personnel, la Cour de cassation exige que deux conditions cumulatives soient réunies. Ainsi, pour que l’accident survenu lors d’un trajet nécessité par le mandat soit qualifié d’accident de travail, le déplacement doit se rapporter à l’exercice du mandat de représentation du personnel du salarié et être rémunéré comme temps de travail effectif¹⁹⁷.

i. L’accident survenu au cours d’un déplacement se rapportant au mandat de représentation

272. Elus du personnel. – Pour être qualifié d’accident de travail, l’accident survenu lors du trajet du salarié mandaté doit se rapporter à son mandat de représentation. Cette condition est aisément relevée lorsqu’il s’agit de qualifier l’accident survenu lors du trajet effectué par un élu du personnel, effectué en vue de se rendre à une réunion de l’instance considérée. A cet égard, la Cour de cassation a jugé que l’accident ayant lieu sur le trajet du salarié entre son domicile et le lieu de réunion du comité central d’entreprise¹⁹⁸, constituait un accident de travail. Ainsi, dès que le trajet se rapporte au mandat de représentation du personnel, la qualification d’accident de travail chasse la qualification d’accident de trajet. *A fortiori*, il faut considérer que le salarié qui se rend à une réunion depuis son lieu de travail est également protégé au titre de la législation relative aux accidents du travail.

273. Activités syndicales. – Le rattachement du déplacement professionnel au mandat de représentation du personnel pose plus de difficultés lorsqu’il s’agit de qualifier les accidents survenus à l’occasion d’activités syndicales. D’anciennes réponses ministérielles précisaient

¹⁹⁷ Cass. soc., 12 juillet 1995, pourvoi n° 92-19122, non publié au Bulletin ;

¹⁹⁸ Cass. soc. 11 octobre 1990, pourvoi n° 88-19392, Bull. civ., V, n° 470, p. 284 ;

que la législation relative aux accidents de travail ne devait s'appliquer que dans le cas où l'accident avait lieu à l'occasion d'activités syndicales entrant dans les limites fixées par les textes, ce qui comprend la représentation du syndicat auprès du chef d'entreprise, la présentation à l'employeur des revendications et les contestations et vœux des travailleurs appartenant au syndicat¹⁹⁹. Le manque de contentieux à ce sujet laisse néanmoins apparaître une position plus souple de la Cour de cassation qui a accepté que soit qualifié d'accident de travail l'accident survenu alors qu'un salarié, délégué syndical, se rendait à une réunion du conseil départemental de son syndicat, organisée en vue d'étudier la convention collective applicable dans son entreprise²⁰⁰. Face à cette extension du champ de la protection, il convient aujourd'hui de considérer que le salarié mandaté est protégé lors de l'ensemble des déplacements qu'il effectue pour mener ses activités syndicales à moins qu'il ne soit manifestement sorti de ses fonctions.

i. L'accident survenu au cours d'un déplacement rémunéré comme temps de travail effectif

274. Incohérence. – A suivre la position de la Cour de cassation, seuls les accidents survenus lors de temps rémunérés comme du temps de travail effectif seraient protégés au titre de la législation relative aux accidents de travail. Si cette exigence paraît totalement justifiée lorsqu'il s'agit de qualifier les accidents survenus au cours des réunions remplissant cette condition, elle paraît difficile à appliquer aux temps de déplacements. Comme vu précédemment, les temps de déplacements des salariés mandatés ne sont pas nécessairement rémunérés comme temps de travail effectif. L'application stricte de cette condition empêcherait au salarié mandaté d'être protégé sur le trajet le menant de son domicile à un lieu d'exercice de son mandat lorsqu'il n'excède pas le temps normal de trajet entre son domicile et son lieu habituel de travail. En revanche, dès que le trajet deviendrait excédentaire au temps normal de trajet, c'est à dire lorsqu'il serait rémunéré comme temps de travail effectif, la protection relative aux accidents du travail jouerait pleinement. Pour un même trajet, d'abord normal, puis anormal à partir du moment où il excède, en temps, le trajet quotidien du salarié, deux régimes juridiques différents devraient s'appliquer.

A notre sens, il convient, en ce qui concerne les trajets effectués dans le cadre de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel, de ne retenir la condition de rémunération de la mission qu'en ce qui concerne le lieu où le salarié se rend. Le trajet n'est protégé que lorsqu'il

¹⁹⁹ Rép. min., JOANQ 9 septembre 1985, p. 4277 ;

²⁰⁰ Cass. soc., 12 juillet 1995, pourvoi n° 92-19122, non publié au bulletin ;

a pour fin de mener le salarié vers un lieu d'exercice de son mandat de représentation du personnel au titre duquel le temps qu'il va y passer sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Il en est donc ainsi des trajets effectués vers des lieux où le temps passé par le salarié est légalement rémunéré comme temps de travail effectif comme les réunions obligatoires des instances de représentation du personnel ou les réunions de négociation syndicale.

275. Rémunération volontaire ? – La condition de rémunération pose une nouvelle difficulté lorsqu'il s'agit de qualifier l'accident survenu lors du trajet menant le salarié à une réunion non prévue par la loi mais dont le temps est rémunéré, par l'employeur, volontairement ou par application d'un accord collectif de travail. La Cour de cassation semble accepter la qualification d'accident de travail lorsque le salarié se rend à une réunion qui n'est pas obligatoire mais que l'employeur a décidé de rémunérer comme temps de travail effectif sans utilisation d'heures de délégation²⁰¹. Cette solution est critiquable dans la mesure où les juges abandonnent une législation d'ordre public à la simple volonté de l'employeur de rémunérer un temps de trajet comme temps de travail effectif. La qualification en accident de travail, ne devrait, selon nous, ne découler que du simple critère objectif de rattachement du trajet à l'exercice du mandat de représentation du personnel. La rémunération du trajet ne devrait donc constituer qu'un simple indice et non une condition.

2°) La qualification de l'accident ayant eu lieu sur le trajet entre deux lieux de travail

276. En dehors du cas spécifique de la mission, le salarié peut être amené à effectuer sa prestation de travail en des lieux habituellement différents. La question de la qualification de l'accident survenu sur un trajet entre deux lieux de travail implique une fois de plus l'application du critère du lien de subordination.

277. Exclusion de la qualification d'accident de trajet. – La qualification d'accident de trajet suppose que l'accident soit survenu entre un lieu de travail et un lieu de résidence ou entre un lieu de travail et un lieu de prise des repas. Les juges refusent donc qu'une telle qualification soit adoptée dans le cas d'un accident ayant eu lieu entre deux lieux de travail²⁰².

²⁰¹ Cass. soc., 12 juillet 1995, pourvoi n° 92-19122, non publié au bulletin ;

²⁰² Cass. soc., 15 octobre 1992, pourvoi n° 90-16.968, Jurisp. soc. UIMM, 1992, n° 556, p. 519 ;

278. Application du critère de subordination. – S’il ne constitue pas un accident de trajet, l’accident survenu entre deux lieux de travail est en revanche, par principe, un accident de travail. Les juges considèrent que le salarié se tient à la disposition de l’employeur durant ce trajet. Le lien de subordination est à cet égard souvent déduit.

Cette solution est applicable dans tous les cas où un salarié se déplace entre le siège de l’entreprise et un chantier, entre deux établissements d’une même entreprise ou encore entre le lieu de travail habituel et un lieu inhabituel sur lequel le salarié est tenu d’intervenir à la demande de l’employeur.

La qualification d’accident de travail de l’accident survenu entre deux lieux de travail s’applique tant au salarié conducteur du véhicule qu’à des salariés passifs lors du trajet²⁰³.

279. Cohérence au regard de la durée du travail. – Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif, le salarié étant, durant ce trajet, à la disposition de l’employeur et se soumettant à ses directives. Il serait incohérent de retenir cette qualification en droit du travail et la nier en droit de la sécurité sociale. Le lien de subordination entre l’employeur et le salarié implique donc à la fois la qualification en temps de travail effectif du trajet entre deux lieux de travail et la qualification en accident du travail de l’accident qui a lieu sur cet itinéraire.

§2. L’indemnisation de l’accident du travail

La qualification d’accident n’a de sens qu’au regard du droit à indemnisation qu’elle ouvre au salarié victime. L’accident ayant eu lieu durant un temps de déplacement professionnel, lorsqu’il est qualifié d’accident de travail sera indemnisé forfaitairement par principe (I), le salarié pouvant, dans certains cas, demander la réparation complémentaire du préjudice subi (II).

I. Le principe d’une indemnisation forfaitaire

280. La réparation de l’accident du travail suit en principe un régime forfaitaire. La victime, ou ses ayants droit, se voit allouer des allocations par la CPAM sans qu’il lui soit possible d’engager la responsabilité civile de l’employeur selon les conditions de droit commun²⁰⁴. Dans le cas où la réparation forfaitaire ne permet pas de couvrir l’intégralité du préjudice subi

²⁰³ Cass. soc., 1^{er} juin 1965, pourvoi n° 64-11721 ;

²⁰⁴ Cass. soc. 17 février 2010, pourvoi n° 08-44463, RJS 5/10 n° 466 ;

par le salarié, l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale empêche, en principe, le salarié d'ester en justice pour demander à l'employeur la différence correspondant au préjudice non indemnisé, que cette action soit menée sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ou sur le fondement de la responsabilité civile délictuelle des articles 1382 et 1384, alinéas 1 ou 5 du Code civil. L'indemnisation du salarié victime d'un accident du travail se limite donc, en principe, à des prestations forfaitaires en espèce (B) accompagnées de prestations en nature (A).

A. Les prestations en nature

281. La CPAM prend en charge toutes les dépenses nécessitées par les traitements comprenant, notamment, les frais médicaux, hospitaliers ou pharmaceutiques, les frais d'appareillage et orthopédiques ainsi que les frais de transport de la victime pour se rendre sur le lieu d'hospitalisation depuis son lieu de résidence habituelle.

282. Il est à noter que ces dépenses sont intégralement prises en charge par la caisse, dans la limite des tarifs conventionnés, sans que la victime n'assume de ticket modérateur.

B. Les prestations en espèces

Les prestations en espèces allouées au salarié suite à un accident du travail prennent des formes multiples en fonction de la consolidation des dommages subis par la victime. Elles ont cependant un même but : remplacer les revenus du salarié arrêté pour accident suite à l'accident du travail.

1°) Le versement d'indemnités journalières

a) Les conditions de versement

En cas d'incapacité temporaire totale de travail, l'article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale prévoit le versement d'indemnités journalières au salarié victime. L'allocation d'indemnités journalières suppose deux conditions cumulatives : une incapacité provisoire de travail et une perte de rémunération²⁰⁵.

²⁰⁵ Circulaire ministérielle DSS, n° 13, 3 février 1954, Bull. jur., UCANSS 13/1954 ;

283. Incapacité provisoire de travail. - Un certificat médical doit constater que le salarié est dans l'incapacité totale, et non seulement partielle, de travailler provisoirement. Il s'agit d'une condition nécessaire pour que le salarié perçoive les indemnités journalières versées par la caisse jusqu'à ce qu'il soit guéri, que la lésion soit consolidée ou jusqu'à son décès, le cas échéant.

Il importe peu que la suspension du contrat de travail, du fait de l'accident de travail, se double d'une autre cause de suspension, telle que l'emprisonnement du salarié²⁰⁶ ou encore le service militaire qu'il effectue durant l'incapacité de travail, et avant la consolidation de la blessure²⁰⁷.

Même si l'incapacité de travail doit, en principe, être totale, l'article L. 433-1 du Code de la sécurité sociale permet le maintien de l'indemnisation journalière en cas de reprise légère de l'activité, autorisée par le médecin traitant s'il la juge utile pour la guérison ou la consolidation de la blessure.

284. Perte de rémunération. - L'indemnité journalière ayant pour objet de remplacer le revenu que le salarié ne perçoit plus du fait de son arrêt de travail, elle est, en toute logique, calculée sur la base de la rémunération réelle du salarié, celle-ci comprenant son salaire de base et les compléments divers.

b) Le calcul de l'indemnité journalière

Le calcul de l'indemnité journalière versée au salarié en cas d'accident du travail suppose de déterminer le salaire journalier du salarié, établi à partir des sommes que la victime a perçu à titre de salaire durant un temps déterminé.

285. Assiette de calcul. - Le montant de l'indemnité est, du fait de sa finalité compensatrice, fonction de la rémunération que le salarié touchait au moment de l'accident. Le calcul de l'indemnité journalière a donc pour base l'ensemble des éléments de salaire brut versés au salarié par l'employeur comprenant notamment le salaire de base, les avantages en nature, les primes n'ayant pas un caractère exceptionnel²⁰⁸ ainsi que les indemnités de congés payés. Sont en revanche exclus les éléments que le salarié perçoit sans qu'ils soient soumis à

²⁰⁶ Cass. soc., 17 juillet 1964, Bull. civ., 1964, IV, n° 629 ;

²⁰⁷ Cass. soc., 11 juillet 1956, Bull. civ., 1956, IV, n° 653 ;

²⁰⁸ Cass. soc., 25 novembre 1999, RJS 2000, n° 98 ;

charges sociales comme les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ou encore les remboursements de frais professionnels²⁰⁹.

286. Salaire journalier de référence. – La période de référence permettant d'apprécier les sommes entrant dans l'assiette de calcul délimitée ci-dessus varie en fonction de la période de paye du salarié. En effet, c'est la dernière paye du salarié, précédant l'accident du travail, qui permet d'apprécier la valeur monétaire de son travail. Les dispositions réglementaires de l'article R. 433-4 du Code de la sécurité sociale fixent, pour chaque période de paye différente, un calcul spécifique permettant d'obtenir le salaire journalier de référence du salarié.

Ainsi, le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière est déterminé suivant cinq modalités :

1° $1/30,42$ du montant de la ou des deux dernières payes antérieures à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé mensuellement ou deux fois par mois ;

2° $1/28$ du montant des deux ou des quatre dernières payes antérieures à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;

3° $1/30,42$ du montant des payes afférentes au mois antérieur à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé journalièrement ou à intervalles réguliers, au début ou à la fin d'un travail ;

4° $1/91,25$ du montant du salaire des trois mois antérieurs à la date d'arrêt du travail, si ce salaire n'est pas réglé au moins une fois par mois, mais l'est au moins une fois par trimestre ;

5° $1/365$ du montant du salaire des douze mois antérieurs à la date de l'arrêt de travail, lorsque l'activité de l'entreprise n'est pas continue ou présente un caractère saisonnier ou lorsque la victime exerce une profession de manière discontinue.

Prenons ainsi l'exemple d'un salarié dont la rémunération mensuelle entrant dans l'assiette de calcul est de 1 399 euros bruts. Il convient de diviser la rémunération obtenue par le salarié lors de la dernière paye par 30,42, soit $1\,399/30,42$, ce qui aboutit à un salaire journalier de référence de 45,99 euros.

²⁰⁹ Article R. 436-1 du Code de la sécurité sociale ;

287. Le montant du salaire journalier de référence est limité par un plafond réglementaire plafond correspondant à 0,834 % du plafond annuel des cotisations d'assurance vieillesse, soit 303,34 euros pour l'année 2012.

Une fois obtenu le salaire journalier de référence, il reste à déterminer quel est le montant que le salarié va effectivement percevoir au titre d'indemnité journalière pour incapacité totale provisoire de travail.

288. Montant de l'indemnité. – Durant les 28 premiers jours suivants l'arrêt de travail du salarié victime, l'indemnité journalière est de 60% du salaire journalier de référence. A partir du 29^{ème} jour d'arrêt total de travail, l'indemnité journalière est de 80% du salaire journalier de référence.

Le montant de l'indemnité journalière versée au salarié est limité puisque qu'il ne peut pas atteindre le gain journalier net perçu par la victime.

En reprenant le même exemple que celui choisi pour le calcul du salaire journalier de référence, le salarié percevant une rémunération mensuelle de 1 399 euros brut se verra indemniser durant les 28 premiers jours à hauteur de 27, 60 euros par jour, puis 37,80 euros à compter du 29^{ème} jour.

Il est à noter que le jour où l'accident est survenu est assuré financièrement par l'employeur, et non par la CPAM.

289. Le salarié doit également bénéficier des augmentations générales des salaires dans l'entreprise si l'incapacité provisoire de travail dépasse trois mois²¹⁰. Ces augmentations générales peuvent résulter, tant des conventions collectives, que d'accords collectifs d'entreprise²¹¹ ou d'établissement, ou encore d'engagements unilatéraux de l'employeur²¹².

De la même façon, la Cour de cassation a jugé que l'augmentation du SMIC doit, le cas échéant, être prise en compte pour calculer le nouveau salaire journalier de référence²¹³.

Le salaire journalier de référence n'est donc que partiellement fixé au moment de l'accident. Même si la période de référence gèle l'appréciation de la « valeur travail » du salarié pour le calcul de l'indemnité journalière, des augmentations des salaires réelles ou des garanties

²¹⁰ Article R. 433-2 du Code de la sécurité sociale ;

²¹¹ Cass. soc., 5 février 1981, pourvois n° 79-15536 et 79-15438, Bull. civ., 1981, V, n° 109 ;

²¹² Cass. soc., 5 juillet 1962, Bull. civ., 1962, IV, n° 616 ;

²¹³ Cass. soc., 28 juin 1978, Bull. civ., 1978, V, n° 526 ;

collectives, qui ne sont par conséquent pas le reflet du travail individuel du salarié, ont une incidence sur le montant de l'indemnité journalière.

2° Le versement d'une rente ou d'un capital

a) Les conditions de l'indemnisation

290. La consolidation des lésions. – La situation du salarié victime doit s'être stabilisée pour qu'il puisse bénéficier d'une rente ou d'un capital. En effet, ce régime d'indemnisation ne saurait coexister avec celui des indemnités journalières versées durant la période d'incapacité provisoire précédant la guérison, la consolidation ou le décès de la victime.

La consolidation est définie par l'administration comme le moment où, « *à la suite de l'état transitoire que constitue la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent, sinon définitif, tel qu'un traitement n'est plus, en principe, nécessaire, si ce n'est pour éviter une aggravation et qu'il est possible d'apprécier un certain degré d'incapacité permanente découlant de l'accident, sous réserve des rechutes et des rémissions possibles* »²¹⁴.

La procédure établie par le Code de la sécurité sociale ne manque pas de faire intervenir des acteurs différents dans le processus de fixation de la date de consolidation, tant les conséquences indemnitaires sont importantes. Il appartient, tout d'abord, au médecin traitant de la victime d'adresser à la caisse un certificat médical détaillant les conséquences définitives de l'accident sur l'état de santé du salarié. Ensuite, une fois ce certificat reçu par la caisse, le médecin-conseil donne un avis simple²¹⁵, avant que la caisse, en dernier lieu, ne fixe la date de consolidation à partir de laquelle le versement des indemnités journalières s'arrête. La décision de la caisse doit être notifiée au salarié victime ainsi qu'à son médecin traitant.

En cas de litige sur le contenu du certificat médical, le contentieux est porté devant le tribunal du contentieux de l'incapacité suivant des procédures spécifiques qui ne seront pas détaillées ici.

291. L'absence de séquelles. - Si les indemnités journalières ne sont plus dues au salarié une fois sa situation stabilisée²¹⁶, la constatation de la consolidation par la caisse ne vaut pas

²¹⁴ Lettre ministérielle du 23 avril 1951 : Bull. jur., UCANSS 36/1951 ;

²¹⁵ Article R. 433-17 du Code de la sécurité sociale ;

²¹⁶ Cass. 2^{ème} civ., 18 janvier 2005, pourvoi n° 03-17564, Bull. civ., II, n° 13 p. 12 ;

pour autant ouverture automatique du droit à une rente ou à un capital. Encore faut-il que le salarié ne soit pas guéri, c'est-à-dire qu'il conserve des séquelles, et que celles-ci entraînent un certain taux d'incapacité permanente de travail.

292. Un taux d'incapacité permanente de travail. – La détermination du taux d'incapacité permanente de travail a une importance considérable puisque c'est en fonction de ce taux qu'une indemnité sous forme de rente ou de capital consécutivement à la fin de la prise en charge du salarié au titre des indemnités journalières. Le taux d'incapacité permanente de travail permet également de déterminer quel sera le mode d'indemnisation ainsi que le montant de celle-ci.

En application de l'article L. 434-2, alinéa 1^{er}, du Code de la sécurité sociale, si le taux d'incapacité permanente de travail du salarié est strictement inférieur à 10%, l'indemnisation de l'accident du travail à ce titre sera versée au salarié en capital. Si, au contraire, ce taux est égal ou supérieur à 10%, l'indemnisation prendra la forme, au choix du salarié, d'une rente à caractère viager ou d'une somme en capital réparant l'accident.

293. Le taux d'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité²¹⁷.

Il s'agit donc d'une appréciation globale de la capacité du salarié à effectuer un travail et non d'une simple mesure physique de ses capacités. A cet égard, le barème n'étant qu'indicatif des éléments supplémentaires peuvent être retenus²¹⁸, pour éviter qu'une analyse trop cloisonnée de la situation objective du salarié puisse le desservir dans ses chances d'obtenir une réparation de la part de la caisse. La caisse peut ainsi tenir compte des risques de perte d'emploi ou de difficultés de reclassement²¹⁹.

Il s'agit d'analyser la capacité du salarié à effectuer un travail. Ainsi, le fait que des douleurs persistent n'implique pas nécessairement que la capacité de travail du salarié soit diminuée. Par conséquent, l'incapacité permanente de travail, décidée et notifiée par la caisse, qui se fonde sur de simples douleurs sans relever aucune gêne fonctionnelle dans l'exécution du travail du salarié, doit être annulée²²⁰.

²¹⁷ Article L. 434-2, alinéa 1^{er}, du Code de la sécurité sociale ;

²¹⁸ Cass. soc., 15 février 1957, Bull. civ., 1957, V, n° 189 ;

²¹⁹ Cass. soc., 26 mars 1984, pourvoi n° 82-16503 : Bull. civ., 1984, V, n° 121 ;

²²⁰ Cass. soc. 12 juin 1981, pourvoi n° 80-12949, Bulletin des arrêts, Cour de Cassation, Chambre sociale n° 552

La CPAM, suite à l'instruction du dossier du salarié et au vue du barème indicatif visé à l'article L. 434-2 du Code de la sécurité sociale ainsi que des correctifs à intégrer, le cas échéant, fixe le taux d'incapacité du salarié et lui notifie cette décision accompagnée de la mention des voies de recours dont il peut user s'il entend la contester.

b) Les montants de l'indemnisation

i. L'indemnisation par rente

294. Salaire de référence. - Le salaire de référence est constitué de l'ensemble des gains bruts perçus par la victime, chez un ou plusieurs employeurs, au cours de la période de référence²²¹. Les sommes intégrées dans l'assiette du salaire de référence sont les mêmes que celles entrant dans l'assiette du salaire journalier de référence utilisée pour le calcul des indemnités journalières.

La Cour de cassation a jugé, à propos de ces sommes, qu'elles ne se résument pas à celles qui résulteraient du seul travail effectué durant la période de référence. Doivent également être prises en compte les sommes exigibles au cours de ces 12 mois même si elles sont dues au salarié au titre du travail qu'il a effectué en dehors de cette période²²².

295. Période de référence. - L'article R. 434-29, alinéa 1^{er}, du Code de la sécurité sociale dispose que la rente est calculée sur la base du salaire de référence versée les douze mois civils précédant l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

De la même façon que pour le salaire journalier de référence, les revalorisations du SMIC doivent être prises en compte lorsqu'elles sont intervenues entre l'arrêt de travail et la consolidation.

296. Montant de la rente. - Le montant de la rente est proportionnel au taux d'incapacité permanente fixé par la caisse. Il faut toutefois appliquer à ce taux une correction avant de l'appliquer au salaire de référence. Ainsi, le taux d'incapacité qui ne dépasse pas 50% est divisé par deux, et la partie qui excède 50% est majorée de moitié.

Si le salarié a touché un salaire de référence de 33 000 euros au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ayant entraîné un taux

²²¹ Cass. soc., 23 mai 1996, pourvoi n° 93-17386 : JCP E 1996, p. 882 ;

²²² Cass. soc., 25 juin 1964 : Bull. civ., 1964, IV, n° 563 ;

d'incapacité de 40%, le montant de la rente sera de $\frac{40}{2} \% \times 33\ 000$ euros, soit une rente de 20% de 33 000 euros, c'est à dire 6 600 euros par an.

Si, en revanche, ce même salarié a un taux d'incapacité de 80%, le montant de la rente sera de $\left[\frac{50}{2} \% + 1,5 \times (80 - 50)\%\right] \times 33\ 000$ euros, soit une rente de 70 % de 33 000 euros, c'est à dire 23 100 euros par an.

Ce mode de calcul induit une augmentation progressive de la rente en fonction du taux d'incapacité. Ainsi, si le taux d'incapacité du salarié a été fixé par la caisse à 100 %, le taux de remplacement est de 100%. Le salarié conservera donc intégralement sa rémunération de référence.

297. Droit d'option. – Le salarié victime bénéficie, au bout de cinq ans suivant le lendemain de la date de consolidation, de la possibilité de se voir attribuer la suite de l'indemnisation de l'accident du travail subi en capital. Il est donc nécessaire de convertir la rente en capital dans les conditions fixées l'article R. 434-5 du Code de la sécurité sociale qui ne seront pas détaillées ici.

ii. L'indemnisation en capital

298. Calcul. - Dans le cas où le taux d'incapacité est fixé par la caisse à moins de 10%, le salarié se voit attribuer, en fonction de ce taux, une indemnisation en capital dont le montant est fixé par un barème réglementaire²²³.

L'article D. 434-1 du Code de la sécurité sociale fixe ce barème de référence :

Taux d'incapacité permanente (en pourcentage)	Montant de l'indemnité (en euros)
1	342,94
2	557,34
3	814,41
4	1 285,37
5	1 628,31
6	2 013,92
7	2 442, 21

²²³ Article L. 434-1 du Code de la sécurité sociale ;

8	2 913, 69
9	3 427, 84

299. Nature. – L'article L. 434-1 du Code de la sécurité sociale rend la somme perçue par le salarié au titre d'indemnisation en capital totalement indisponible. Celle-ci est donc incessible et ne peut pas non plus être saisie à quelque titre que ce soit.

II. L'indemnisation complémentaire par exception

L'indemnisation complémentaire demandée par le salarié victime à la suite d'un accident du travail est une exception au principe selon lequel la réparation est assurée forfaitairement par la caisse primaire d'assurance maladie. Néanmoins, dans certains cas, le salarié ou ses ayants droits sera admis à agir contre l'employeur (A) ou contre un tiers (B) pour demander une réparation complémentaire à celle qui lui a déjà été assurée par la caisse.

A. Le recours de la victime ou de ses ayants droits contre l'employeur

1° En cas d'accident de la circulation

300. Comme le souligne le Professeur MORVAN²²⁴, la moitié des accidents de travail mortel sont des accidents de la circulation, il n'est donc pas étonnant qu'un régime spécifique s'applique à ce type d'accident. L'article L. 455-1-1 du Code de la sécurité sociale, tel qu'issu de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 prévoit un régime d'indemnisation particulier lorsque l'accident de travail est un accident de la circulation au sens de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985. En effet, lorsque l'accident de travail, qualifié comme tel conformément à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, est survenu sur une voie ouverte à la circulation publique et a impliqué un véhicule terrestre à moteur conduit par l'employeur, un préposé ou une personne appartenant à la même entreprise que la victime, la victime, ses ayants droit, ou la caisse conservent un droit d'action contre l'employeur. Ces derniers peuvent ainsi demander une réparation complémentaire, qui est régie par la loi du 5 juillet 1985 précitée tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, dans la mesure où la réparation forfaitaire n'a pas suffi à réparer l'intégralité du préjudice subi.

²²⁴ P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, Lexis Nexis, 5^{ème} édition ;

A la lecture de l'article L. 455-1-1 du Code de la sécurité sociale, il semble que le droit d'action en réparation complémentaire contre l'employeur ne soit possible que dans le cas où le salarié victime n'était pas lui-même le conducteur du véhicule terrestre à moteur ayant causé l'accident. Comme l'a justement souligné Gérard VACHET, l'article L. 455-1-1 du Code de la sécurité sociale trouve à s'appliquer lorsque le salarié est blessé par un véhicule conduit par son employeur ou un collègue de travail, qu'il soit lui-même en dehors ou à bord de ce véhicule. Il se posait alors la question d'un éventuel recours lorsque le salarié est lui-même conducteur du véhicule qui le blesse. La Cour de cassation semble étendre le champ d'application du texte en l'appliquant également à cette hypothèse²²⁵ augmentant ainsi considérablement la possibilité pour les salariés de voir leur préjudice complètement indemnisé.

2° En cas de faute de l'employeur ou de l'un ses salariés

a) La faute intentionnelle

i. La définition de la faute intentionnelle

301. La faute intentionnelle a été définie par les juges comme la faute impliquant la volonté délibérée de causer volontairement des blessures à la victime. Les juges doivent donc relever une intention de nuire et non une simple négligence²²⁶ de l'employeur quant à ses obligations en matière de sécurité.

302. Applications. – Cette qualification de faute intentionnelle trouve très peu à s'appliquer en matière d'accident ayant lieu lors de déplacements professionnels. Elle ne pourrait couvrir que des hypothèses où l'employeur a sciemment causé un accident lors d'un trajet effectué par le salarié en mission, ou entre deux lieux de travail, ce qui, en tout état de cause, n'est pas fréquent.

²²⁵ Cass. 2^{ème} civ., 29 mars 2006, pourvoi n° 03-19843 : JCP S 2006, 1429, note G. Vachet ;

²²⁶ Cass. soc., 24 juillet 1974, Bull. civ., 1974, V, n°451 ;

ii. Les effets de la faute intentionnelle sur la réparation du salarié victime

303. Réparation intégrale du préjudice subi. – L'article L. 452-5 du Code du travail prévoit qu'en cas de faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, le salarié peut demander la réparation de son entier préjudice selon les voies de droit commun c'est à dire en invoquant les règles relatives à la responsabilité délictuelle.

304. Employeur payeur. – Il appartient à l'employeur de réparer intégralement le préjudice subi par la victime de l'accident du travail lorsqu'une faute intentionnelle en est à l'origine, que celle-ci résulte du comportement de l'employeur lui-même ou de l'un de ses salariés. Le salarié responsable d'une telle faute bénéficie d'une immunité civile liée à la responsabilité du préposé des faits commis par ses commettants²²⁷. L'action pourra toutefois être dirigée contre le salarié dont la faute intentionnelle a causé l'accident s'il a excédé les limites fixées par l'employeur pour l'exercice de sa mission. Des indices d'un abus dans l'exercice des fonctions peuvent être apportés à l'appui d'une demande en réparation complémentaire exercée contre le salarié fautif. Le fait que le salarié a agi en dehors de ses lieu et horaires de travail peut, notamment, constituer un indice.

b) La faute inexcusable

i. La définition de la faute inexcusable

305. L'article L. 452-1 du Code du travail prévoit un régime particulier d'indemnisation en cas de faute inexcusable de l'employeur sans toutefois la définir.

C'est à l'occasion des contentieux amiantes que la chambre sociale, à travers plusieurs arrêts du 28 février 2002, a, certes, façonné une nouvelle définition de la faute inexcusable, mais a également fondé cette faute sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur envers les salariés.

La chambre sociale a en effet jugé qu' « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque*

²²⁷ Cass. soc., 3 juillet 1968, Bull., civ. 1968, V, n° 352 ;

l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver »²²⁸.

La faute inexcusable à la charge de l'employeur est donc caractérisée lorsque trois éléments sont réunis : l'existence d'un danger ayant provoqué un accident du travail, la conscience de ce danger par l'employeur et enfin l'absence de prise de mesures pour prévenir la réalisation du danger²²⁹.

De surcroît, la faute inexcusable est présumée lorsque la victime d'un accident du travail, ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avait signalé à l'employeur le risque qui s'est réalisé.

306. Applications. – En ce qui concerne les accidents qui surviendraient durant un déplacement professionnel, une faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue lorsque le véhicule mis à disposition du salarié présente des défauts mécaniques dont l'employeur connaît l'existence. Une telle reconnaissance est également possible dans l'hypothèse où l'employeur impose au salarié de rejoindre un lieu de mission alors qu'il a connaissance de l'état de fatigue ou d'ébriété du salarié. Il est donc conseillé aux employeurs, bien que les déplacements professionnels entre le lieu de travail et le domicile ne constituent pas du temps de travail effectif, de limiter la fréquence des déplacements que le salarié est amené à effectuer, notamment à l'occasion d'un travail de nuit.

i. Les effets de la faute inexcusable sur la réparation du salarié victime

307. Une réparation quasi-intégrale. – Par exception au principe de l'immunité civile de l'employeur dans le cadre de l'indemnisation de l'accident du travail, la reconnaissance d'une faute inexcusable permet au salarié de percevoir un complément d'indemnisation en réparation du préjudice subi. Cette réparation n'est pas intégrale. Elle reste limitée à la majoration de la rente ou du capital et à l'indemnisation de certains préjudices.

308. Effet sur l'indemnisation forfaitaire du salarié. – L'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale dispose qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droit reçoit une majoration des indemnités dues en vertu de la législation sur les accidents du travail.

²²⁸ Cass. soc., 28 février 2002, pourvoi n° 00-11793, Bull. civ., V, n° 81, p. 74 ;

²²⁹ Article L. 4131-4 du Code du travail ;

309. Quelle que soit la gravité de la faute, dès lors qu'elle est qualifiée de faute inexcusable par le juge, la majoration de la rente ou du capital est fixée au maximum²³⁰. L'employeur, ou la CPAM, ne pourront qu'invoquer la faute inexcusable de la victime elle-même s'ils veulent éviter une majoration maximale de la rente ou du capital²³¹.

310. L'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale dispose que la majoration de la rente ne peut pas excéder la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité. Ainsi, en reprenant l'exemple d'un salarié atteint d'un taux d'incapacité de 80% et dont le salaire de référence s'établit à 33 000 euros annuel lors de la période de référence, la majoration de la rente est égale à la différence entre l'application du taux d'incapacité au salaire de référence et ce qu'il touche déjà au titre de la rente soit : $(33\ 000 \times 80\%) - 23\ 100$, soit 3 300 euros de majoration annuelle.

311. Effet sur l'indemnisation des divers préjudices. – La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur entraîne le droit pour le salarié de demander à l'employeur une réparation complète de certains préjudices subis du fait des lésions consécutives à l'accident du travail. Ainsi, il peut être fait état de préjudices autres que le préjudice patrimonial tel que les préjudices esthétique, d'agrément ou encore de la perte ou de la diminution de chances de promotion professionnelle. Les préjudices susceptibles d'être indemnisés en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur sont limitativement énumérés par l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale. Il s'est donc posé la question de savoir si la victime ou ses ayants-droits pouvaient invoquer d'autres préjudices non abordés par ce texte. Le Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, a estimé « *qu'en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions de l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale ne sauraient toutefois, sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes, devant les mêmes juridictions, puissent demander à l'employeur la réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le Livre IV du Code de la sécurité sociale* »²³². La victime d'un accident du travail, en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur peut donc désormais demander la réparation de préjudices qui ne sont pas énumérés par à l'article L. 452-3 précité. Sur le fondement de cette interprétation, la Cour de

²³⁰ Cass. soc., 6 février 2003, pourvoi n° 01-20004, Bull. civ., V, n° 48 ;

²³¹ Cass. soc., 19 décembre 2002, pourvoi n° 01-20447, Bull. civ., V, n° 400 ;

²³² Cons. const., 18 juin 2010, décision n° 2010-8 QPC ;

cassation a admis que soient réparés les frais d'aménagement du logement et de véhicule adapté²³³, préjudice n'étant pas pris en charge au titre du Livre IV du Code de la sécurité sociale.

B. Le recours de la victime ou des ayants droits contre un tiers

312. Faute d'un tiers. – En cas de faute d'un tiers ayant causé l'accident du travail, la victime ou ses ayants droits a la possibilité de demander, sur le fondement des voies de droit commun la réparation intégrale du préjudice subie si les indemnités versées par la sécurité sociale ne l'ont pas couvert totalement²³⁴.

²³³ Cass. 2^{ème} civ., 30 juin 2011, pourvoi n° 10-19475 ;

²³⁴ Cass. ass. plén., 22 décembre 1988, pourvoi n° 85-17473 : JCP 1989, II, 21236 ;

CONCLUSION

« *Voyager c'est bien utile, ça fait travailler l'imagination. Tout le reste n'est que déceptions et fatigues.* »

Louis-Ferdinand Céline, *Voyage au bout de la nuit*, Gallimard, 1972

313. Bilan. – Le corps de règle applicable aux temps de déplacement professionnel semble avoir atteint une maturation certaine. La loi et les juges ont permis d'atténuer la rigidité du dualisme traditionnel opposant le temps de travail effectif au temps de repos tout en le sauvegardant. Si les solutions auxquelles les juges parviennent sont parfois discutables, elles ont le mérite de se prononcer de façon claire et d'ainsi permettre aux entreprises de s'adapter. Sous l'impulsion de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, ayant introduit l'article L. 3121-4 du Code du travail, le traitement social des temps de déplacement professionnel s'est équilibré entre l'absolue nécessité, pour l'entreprise, de recourir aux déplacements de ses salariés, et le droit de ces derniers à être rémunérés lorsque des sujétions particulières ou des risques professionnels surviennent.

314. Perspectives. – Néanmoins, les temps de déplacement professionnel des salariés investis d'un mandat de représentation du personnel posent encore des problèmes de qualifications. Les quelques décisions isolées rendues en la matière par la Cour de cassation ne permettent pas de distinguer clairement ce qui doit relever de telle ou telle règle, tant au regard de la durée du travail, que de la rémunération. Si le manque de praticité des solutions retenues s'explique en partie par l'absence de contentieux, il n'en demeure pas moins qu'une clarification législative serait souhaitable. De surcroît, l'existence d'un mandat, qu'il soit électif ou syndical, colore les sanctions de l'inobservation de la législation d'une teinte particulière. Un manquement de l'employeur à la prise en charge d'une contrepartie au déplacement du salarié mandaté ou au remboursement des frais professionnels nécessité pour l'exercice du mandat pourrait en effet impliquer le prononcé d'un délit d'entrave. En tout état de cause, il apparaît que les partenaires sociaux, bien conscients des enjeux que ces questions peuvent susciter, ne manquent pas de les aborder dans leurs négociations, dégageant des réponses adaptées aux réalités de l'entreprise. En ce domaine, il est temps d'agir.

* * *

ANNEXES

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE**

du 13 mars 1972 modifiée par les avenants du 18 mars 1982, du 12 septembre 1983, du 25 janvier 1990, du 29 janvier 2000, du 24 octobre 2001, par l'accord du 26 février 2003, par l'avenant du 19 décembre 2003, par l'accord national du 3 mars 2006 et par l'avenant du 21 juin 2010

Extrait (articles 11 et 12)

Article 11. - Règles communes à tous les déplacements professionnels

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

1° - Mode de transport

L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles l'ingénieur ou cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci : cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique. Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord de l'intéressé.

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en première classe et de nuit en couchette de première classe ou en wagon-lit sauf impossibilité.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de quatre heures l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre, celui-ci a droit à un repos compensateur d'une demi-journée prise à une date fixée de gré à gré, si le transport utilisé n'a pas permis à l'intéressé de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer (voyage en avion dans une classe autre que la première ou une classe analogue à cette dernière ; voyage en train de nuit sans couchette de première classe ni wagon-lit).

2° - Frais de transport

Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kg) ou avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joint aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

3° - Déplacement en véhicule particulier

Il appartient à l'employeur de vérifier que l'ingénieur ou cadre est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'ingénieur ou cadre doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Pour couvrir les risques d'accidents au cours des déplacements en automobile pour les besoins du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles de la police d'assurances de l'ingénieur ou cadre.

Si l'ingénieur ou cadre utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

4° - Assurance voyage en aéronef

Lorsque le déplacement est effectué par aéronef sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance contractée par l'employeur, couvrent le risque décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30% par personne à charge, ou pour une rente représentative de ce capital.

Si l'ingénieur ou cadre n'est pas suffisamment couvert au sens de l'alinéa précédent, l'employeur doit l'assurer pour ce capital ou la rente nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

Sont considérés comme personnes à charge, à la condition que l'ingénieur ou cadre en ait fait la déclaration expresse à l'employeur au plus tard avant son départ :

- le conjoint ;

- les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études ou n'ayant pas de revenus distincts ;
- les ascendants ainsi que le concubin qui sont notoirement et principalement à la charge de l'ingénieur ou cadre.

Ces dispositions sur l'assurance voyage en aéronef s'appliquent non seulement pour les voyages aller et retour, mais également pour les voyages de détente et les voyages effectués dans le pays de séjour pour les besoins de la mission.

5° - Frais de séjour professionnel

Les frais de séjour exposés par l'ingénieur ou le cadre au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer à l'ingénieur ou cadre un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée. Ce montant doit être révisé périodiquement compte tenu des circonstances.

Les frais doivent normalement faire l'objet d'une avance suffisante.

6° - Voyages de détente

Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, l'ingénieur ou cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes.

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1 000 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 km, les conditions dans lesquelles l'ingénieur ou cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur, seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyages prévus à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par l'ingénieur ou cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins d'une semaine avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

7° - Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels payés survient au cours de la période durant laquelle l'ingénieur ou cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

L'ingénieur ou cadre peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

8° - Élections

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

9° - Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les

dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'ingénieur ou cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, l'ingénieur ou cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 16 de la présente convention.

10° - Décès

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par l'ingénieur ou cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

11° - Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

Article 12. - Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger (voir l'Annexe II à la présente convention collective), les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article 11 ci-dessus de la présente convention collective.

1° - Délai de prévenance

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai l'ingénieur ou cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 3 jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

2° - Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3° - Garanties sociales

Les ingénieurs et cadres continuent pendant la durée de leur séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge des intéressés.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'ingénieur ou cadre bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

4° - Repos hebdomadaire et jours fériés

L'ingénieur ou cadre en déplacement à l'étranger bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué de travailler en France.

5° - Congés exceptionnels pour événements de famille

Le congé exceptionnel prévu par l'article 15 de la présente convention collective en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage à la charge de l'employeur, quels que soient le lieu du déplacement de l'ingénieur ou cadre et la date à laquelle survient l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels prévus par cet article 15, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

Le voyage à la charge de l'employeur, prévu à l'alinéa précédent, n'est dû que si le déplacement est effectué en Europe occidentale (CEE, Scandinavie, Suisse, Autriche, Péninsule ibérique).

6° - Rapatriement inopiné

Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sans faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise au besoin après la mise en œuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

ACCORD DU 26 FÉVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENTS

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I. – GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

Article 1.1. - Champ d'application

1.1.1. *Professionnel*

a) Le présent accord s'applique au personnel – à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 – des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article 1.2. - Lieu d'attachement

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3. - Point de départ du déplacement

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié ⁽²³⁵⁾.

1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code civil) ⁽²³⁶⁾ ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4. - Définition du déplacement

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour

²³⁵ Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

²³⁶ Article 102 du Code civil alinéa 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement. »

autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5. - Nature des déplacements

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Article 1.7. - Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'art. 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II. – RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2.1. - Principe

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées :

Article 2.2. - Transport et trajet

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3. - Indemnité différentielle de repas

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4. - Indemnisation forfaitaire

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2. et 2.3. seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.5. - Dispositions complémentaires

Les articles 3.10. et 3.15. ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III. – RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 3.1. - Temps et mode de voyage

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de services, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2. - Frais de transport

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^e classe ou, à défaut, à une place de 1^{re} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3. - Bagages personnels

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Article 3.5. - Indemnité de séjour

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal,
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;

c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines 100 %
- au-delà de la 10^e semaine 90 %

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6. - Voyage de détente

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les **2** semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les **4** semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les **6** semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvré ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7. - Congés payés annuels

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9. - Maladies ou accidents

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une

hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10. - Décès

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11. - Élections

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12. - Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2. et 3.3.

Article 3.14. - Assurance voyage avion

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire, ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15. - Déplacements en automobile

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1. - Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. - Champ d'application

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2. du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3. - Élections

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4. - Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5. - Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion

mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7. - Autres voyages ou trajets

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8. - Dispositions diverses

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V. – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du Code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du Code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du Code de la Sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 ⁽²³⁷⁾ est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de Sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

²³⁷ Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 ⁽²³⁸⁾.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 ⁽²³⁹⁾, le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 ⁽²⁴⁰⁾.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 ⁽²⁴¹⁾.

Article L. 500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

²³⁸ Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

²³⁹ Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

²⁴⁰ Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

²⁴¹ Ce délai est de deux ans.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc. et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3. - Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.a. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4. - Information des salariés

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5. - Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés ⁽²⁴²⁾ et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1. - Dispositions générales

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

²⁴² Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation relative aux comités d'hygiène et de sécurité.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2. - Stages à plein temps

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

CHAPITRE VII. – DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2.a

Article 7.1. - Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2. - Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par

les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Équivalence des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2. a.

7.2.5. Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII. – PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Article 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX. – APPLICATION DE L'ACCORD

Article 9.1. - Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{re} classe SNCF – ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2. - Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargées de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3. - Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1er avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 132-1 du Code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du travail.

BIBLIOGRAPHIE

I-Ouvrages généraux

J.-L. AUBERT, F. COLLART- DUTILLEUL, *Les obligations*, Dalloz, 4^{ème} édition, 2010

Code de la sécurité sociale, Litec, 2012

Code du travail, Litec, 2012

Code civil, Litec, 2012

II-Ouvrages spéciaux

J. BART, Histoire du droit privé de la chute de l'empire romain au XIX^{ème} siècle, Montchrestien, 2^{ème} édition, 2009

A. CHEVILLARD, *La notion de disposition plus favorable* : Dr. soc. 1993

M. COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ, 9^{ème} édition, 2009

D. DAVIDSON, *Actions et événements*, PUF, 1993

L. DRAI, JCL Travail Traité, Fasc. 1-10

J. -W. GOETHE, *Faust*, Gallimard, 1964

S. HAWKING, *Une brève histoire du temps*, Flammarion, 1989

M. HEIDEGGER, *L'être et le temps*, Gallimard, 1964

F. ICHER, *La France des compagnons*, La Martinière, 1994

A. JOHANSSON, La détermination du temps de travail effectif, Th., LGDJ, 2006

E. KANT, *Critique de la raison pure*, G. Baillière, Paris, 1869

P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, Lexis Nexis, 5^{ème} édition

N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011

F. PELLETIER, K. BEZILLE, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Liaisons, 1^{ère} édition, 2011

I. SINA (AVICIENNE), *Directives et Remarques*, Création, 980-1037

B. TEYSSIE, *Droit du travail, Relations collectives*, 6^{ème} édition, 2009

VIRGILE, *Géorgiques*

L. WITTGENSTEIN, *Recherches Philosophiques*, Paris, Gallimard, 2004

III-Chronique et articles

D. ASQUINAZI-BAILLEUX, *Le temps de déplacement professionnel*, JCP E. s n° 24, 16 juin 2005, p. 941

F. FAVENNEC-HERY, *Temps de formation, temps de travail : quelques observations*, Dr. soc. 2004, p. 494

C. LEFRANC-HAMONIAUX, *Le déplacement professionnel dans le cadre d'une période d'astreinte*, Recueil Dalloz 2007, p. 3109

M. MORAND, *Temps de trajet-Temps de déplacement : quelles qualifications ?* RJS, 2004, p. 190

F. MOREL, *Temps de trajet et temps de travail effectif : une situation à stabiliser*, SSL n° 1160, p. 5

J.-E. RAY, *D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail*, Droit social, n° 1, Janvier 2010, p. 3

UIMM, *Frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail*, Information sociale 2009-4374 du 28 avril 2009

G. VACHET,

-*Temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreinte*, JCP S, n° 50, 11 Décembre 2007, p. 1953

-*Le trajet au regard du droit social*, JSL, 26 mai 2004, n° 146-1

-*Accident de trajet : Pas de faute inexcusable de l'employeur*, JCP S, n° 43, 26 Octobre 2010, p. 1446

M. VERICEL,

-*Le temps d'habillage et de déshabillage et le temps de déplacement professionnel peuvent-ils constituer du travail effectif*, Revue de droit du travail 2010 p. 176

-*Le temps de déplacement pour une intervention dans le cadre d'une astreinte doit être rémunéré comme temps de travail effectif*, Revue de droit du travail 2008, p. 41

INDEX ALPHABÉTIQUE

(Les chiffres renvoient aux numéros des paragraphes)

-A-

Abonnement,

- Titres concernés, 169
- Prise en charge, 170 et s.
- Exonération sociale, 193
- Exonération fiscale, 194

Accident de la circulation, 300

Accident de trajet,

- Extrémités, 231 et s.
- Indemnisation, 243 et s.
- Détour, 242
- Interruption du trajet, 240

Accident de travail,

- Faute inexcusable, 301 et s.
- Faute intentionnelle, 301 et s.

Accord collectif de travail,

- Accord de branche, 114
- Accord de groupe, 115
- Accord interprofessionnel, 113
- Accord d'entreprise, 116
- Accord d'établissement, 116

Astreinte, 71

-C-

Chantier

- Trajet, 38, 77, 78
- Frais de repas, 212 et s.

Contrat d'apprentissage, 33

Contrat de professionnalisation, 34

Contrepartie au déplacement,

- Contrepartie en repos, 142 et s.
- Contrepartie en argent, 145 et s.
- Montant, 151 et s.

Contrepartie obligatoire en repos, 99, 143, 144

Contingent annuel d'heures supplémentaires,

- Contrepartie en repos, 143
- Déplacement en dehors de l'horaire de travail, 99
- Durées maximales du travail, 84
- Maintien de salaire, 158
- Temps de repos, 94

Convention collective de travail

- *V. Accord collectif de travail*

-D-

Domicile

- Domicile civil, 19

Délégué syndical

- Contrepartie au déplacement, 88 et s.
- Frais de déplacement, 207 et s.

Délégué du personnel

- Contrepartie au déplacement, 79 et s.
- Frais de déplacement, 205 et s.

Délit d'entrave

- Contrepartie au déplacement, 138
- Frais de déplacement, 205

Durée maximale du travail, 90

Durée minimale de repos, 90

-E-

Egalité de traitement

- Contrepartie au déplacement, 153, 154

Entreprise

- Accident de trajet, 251 et s.
- Accident de travail, 235 et s.

-F-

Faute inexcusable,

- Accident de travail, 305 et s.
- Accident de trajet, 245

Faute intentionnelle,

- *V. Accident de travail*

Forfait jours, 101**Formation professionnelle continue, 67****Frais professionnels,**

- Frais de transport, 162 et s.
- Frais de vie, 210 et s.

-G-

Grand déplacement, 222

-H-

Heures supplémentaires, 94 et s., 99**Horaires de travail,**

- Horaire collectif, 148
- Horaire individuel, 149
- Horaire variable, 150

-I-

Incapacité de travail,

- Incapacité permanente de travail, 292 et s.
- Incapacité provisoire de travail, 283

Indemnités kilométriques, 195 et s.**Itinérance,**

- Absence de lieu habituel de travail, 29
- Déplacement entre deux lieux de travail, 39
- Normalité du trajet, 108

-L-

Lieu de travail

- Accident de trajet, 235 et s.
- Présomption d'accident de travail, 251 et s.

-M-

Mission,

- Temps de travail, 75
- Accident de mission, 259 et s.

Modulation du temps de travail, 96 et s.

-N-

Négociation annuelle obligatoire,

- Négociation de la contrepartie au déplacement, 117
- Décision unilatérale, 133

-P-

Petit déplacement, 211**Poste de travail, 26****Primes, 82, 157, 285**

-R-

Résidence,

- *V. Domicile*
- Accident de trajet, 231 et s.

-S-

Salaire

- Maintien, 157
- Salaire journalier de référence, 286

Salarié itinérant,

- *V. Itinérance*

-T-

Temps de travail effectif

- Critères, 50 et s.

Transport

- Transport public, 162 et s.
- Transport individuel, 179 et s.

Temps de repos,

- Trajet domicile – Lieu de travail, 42 et s.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	5
TITRE I - LES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL AU REGARD DES RÈGLES RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL	15
CHAPITRE I – L’IDENTIFICATION DES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL.....	16
SECTION I – LE TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL ENTRE LE DOMICILE ET LE LIEU D’EXÉCUTION DU TRAVAIL	17
SOUS-SECTION I – La notion de domicile	17
§1. La définition juridique du domicile	17
§2. L’application de la notion de domicile	18
SOUS-SECTION II – La notion de lieu d’exécution du travail.....	21
§1. Le lieu de travail.....	21
§2. Le lieu habituel de travail	22
I. La délimitation du lieu habituel de travail.....	23
II. L’inexistence d’un unique lieu habituel de travail	23
A. L’exécution de la prestation de travail en des lieux sans cesse différents.....	24
B. L’exécution alternative de la prestation de travail en plusieurs lieux.....	25
SECTION II – LES AUTRES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL	27
SOUS-SECTION I – Le temps de déplacement au sein de l’entreprise.....	27
SOUS-SECTION II – Les temps de mission	28
§1. Le temps de déplacement effectué entre le siège de l’entreprise et le lieu de mission	29
§2. Le temps de déplacement entre deux lieux de travail	29
CHAPITRE II - LA QUALIFICATION DES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL.....	31
SECTION I – LA DUALITE DES QUALIFICATIONS.....	32
SOUS-SECTION I – La qualification en temps de repos du trajet entre le domicile et le lieu d’exécution du travail	32
§1. Une qualification légale nécessaire	32
I. Une nécessité conceptuelle.....	32
A. Au regard de la dualité traditionnelle opposant le temps de travail effectif au temps de repos	33
B. Au regard de la définition du temps de travail effectif.....	36
1° La nouvelle définition du temps de travail effectif.....	36
2° L’application des critères de qualification au temps de trajet entre le domicile et le lieu d’exécution du travail.....	38
a) Une qualification générale.....	38
b) Des applications particulières	40
II. Une nécessité pratique	44
§2. Des exceptions jurisprudentielles limitées.....	44
SOUS-SECTION II – Une qualification en temps de travail effectif justifiée par l’activité du salarié ..	47
§1. Une qualification justifiée par la nature de la tâche effectuée	47
§2. Une qualification justifiée par l’exercice d’un mandat représentatif.....	50
I. Les temps de déplacement des élus du personnel durant l’horaire de travail	51
1° L’intensité de la qualification en temps de travail effectif.....	51
a) La rémunération	51
b) La durée du travail	52

2° Le champ d'application de la qualification en temps de travail effectif	53
II. Le temps de déplacement des délégués syndicaux durant l'horaire de travail	54
SECTION II – LES CONSEQUENCES DE LA QUALIFICATION EN TEMPS DE REPOS OU EN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	54
SOUS-SECTION I – Au regard du volume du temps de travail	54
§1. L'appréciation des limites maximales applicables à la durée du travail	55
§2. L'appréciation du nombre d'heures supplémentaires	56
SOUS-SECTION II – Au regard de la répartition du temps de travail	57
§1. Les temps de déplacement professionnel et l'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et pouvant aller jusqu'à l'année.....	57
I. Le déplacement du salarié ne constituant pas du temps de travail effectif	57
II. Le déplacement du salarié constituant du temps de travail effectif	58
§2. Temps de déplacement professionnel et conventions de forfaits.....	59

TITRE II - LES TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL AU REGARD DES RÈGLES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION..... 62

CHAPITRE I -DES TEMPS OUVRANT DROIT À CONTREPARTIE..... 63

SECTION I – LE FACTEUR TEMPS, ÉLÉMENT GÉNÉRATEUR DE LA CONTREPARTIE

.....	64
SOUS-SECTION I – La justification de la contrepartie : la notion d'anomalie	64
§1 – La délimitation de la normalité.....	64
I. La délimitation <i>in concreto</i> du trajet du salarié	64
II. La délimitation <i>in abstracto</i> du trajet du salarié.....	65
§2 – L'insuffisance de la notion face à certaines situations pratiques	66
SOUS-SECTION II – L'attribution de la contrepartie	67
§1 – Le principe : la mise en place par convention ou accord collectif	67
I. Les sources juridiques choisies	67
A. La diversité des sources	67
1° La diversité des cadres de mise en place	67
2° La diversité des périmètres possibles de négociation	68
B. Les modalités de conclusion	71
II. Le contenu de la convention ou de l'accord.....	72
§2 – L'exception : la mise en place par décision unilatérale de l'employeur	73
I. Les conditions de mise en place	73
A. L'absence de convention ou accord collectif instituant une contrepartie.....	73
1° Une situation nécessaire	74
2° Deux situations alternatives.....	74
B. L'interdiction de prendre une décision unilatérale fixant la contrepartie durant la négociation annuelle obligatoire	75
II. La procédure de mise en place	76
A. L'absence de formalisme	76
B. La consultation préalable des institutions représentatives du personnel	76
1° En cas de mise en place initiale	76
2° En cas de révocation de la décision unilatérale antérieure.....	77

SECTION II – LE FACTEUR TEMPS, ÉLÉMENT ÉVALUATEUR DE LA CONTREPARTIE

.....	78
SOUS-SECTION I – La diversité des contreparties quant à leur nature.....	79
§1. La contrepartie en repos	79
I. La nature de la contrepartie en repos.....	79
II. Le régime du repos.....	80
§2. La contrepartie financière.....	80
I. La nature de la contrepartie financière	80
II. Le régime de la contrepartie financière.....	81

SOUS-SECTION II – La diversité des contreparties quant à leur volume	81
§1. Le temps de déplacement en dehors de l’horaire de travail	81
I. La notion d’horaire de travail	82
II. Le montant de la contrepartie	83
A. Principe d’un montant libre	83
B. Les limites tenant à l’égalité de traitement	84
§2. Le temps de déplacement dans l’horaire de travail	85
I. Le principe du maintien du salaire théorique	85
II. La reconstitution du salaire théorique	86
CHAPITRE II – DES TEMPS OUVRANT DROIT À INDEMNITÉ	89
SECTION I – L’INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE FRAIS PROFESSIONNELS	90
SOUS-SECTION I – Les frais de transports	90
§1. La prise en charge des frais de transports publics	90
I. Les conditions de la prise en charge	90
A. Les salariés bénéficiaires	91
B. Le trajet entre le domicile et le lieu de travail	92
C. La présentation des titres par le salarié	93
II. Les effets de la prise en charge	93
A. L’obligation de remboursement	94
B. Le régime social et fiscal	94
§2. La prise en charge des frais de transports personnels	95
I. La prise en charge des frais de carburant ou d’alimentation de véhicules électriques	95
A. Les conditions d’exonération sociale et fiscale	96
1° Le champ d’application de la prise en charge	96
a) Les salariés bénéficiaires	96
b) Le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail	97
2° Les modalités de la prise en charge	98
a) Le montant de la prise en charge	98
b) La mise en place de la prise en charge	98
B. Les effets de l’exonération sociale et fiscale	99
II. La prise en charge des indemnités kilométriques	100
A. Les conditions de l’exonération sociale	101
B. Les modalités d’exonération	102
III. La prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel	103
A. La prise en charge des frais de déplacement des élus du personnel	103
B. La prise en charge des frais de déplacement des délégués syndicaux	104
SOUS-SECTION II – Les frais de vie	106
§1. La prise en charge des frais d’alimentation	106
I. Les salariés en situation de petit déplacement	106
A. Les frais de restaurant	106
1° La qualification	106
2° L’exonération sociale	107
B. Les autres frais de restauration	107
1° La qualification	107
2. L’exonération sociale	108
II. Salariés en situation de grand déplacement	108
A. La qualification de grand déplacement	108
B. L’exonération sociale	109
§2. La prise en charge des frais d’hébergement	109
I. Le grand déplacement en métropole	109
II. Le grand déplacement en dehors de la métropole	111
SECTION II – L’INDEMNITÉ RÉPARATRICE DES ACCIDENTS PROFESSIONNELS ...	112
SOUS-SECTION I – L’accident de trajet	112
§1. Le champ d’application de l’accident de trajet	112

I. Les extrémités du trajet	112
A. Les lieux de convenance personnelle	113
1° Le lieu de résidence	113
2° Le lieu où le salarié prend habituellement ses repas	114
B. Le lieu de travail.....	114
II. Les modalités du trajet	115
A. Les caractéristiques du trajet	115
B. La modification du trajet	116
§2 – L’indemnisation de l’accident de trajet	118
I. Les règles d’indemnisation communes à l’accident du travail	118
II. Les spécificités importantes	118
SOUS-SECTION II – L’accident de travail.....	119
§1. Le champ d’application de l’accident de travail.....	119
I. L’existence d’un fait accidentel.....	120
II. L’imputabilité de l’accident au travail	120
A. L’accident aux lieux et horaires de travail	121
1° La présomption d’imputabilité au travail	121
2° Le renversement de la présomption.....	122
B. L’accident ayant eu lieu en dehors du lieu et des horaires de travail	123
1° La qualification de l’accident survenu en mission.....	125
Deux situations différentes peuvent être distinguées lorsqu’il s’agit de qualifier l’accident survenu lors d’un trajet accompli dans le cadre d’une mission. La mission peut être une modalité de la prestation de travail du salarié, ou découler de l’exercice de fonctions de représentation du personnel.....	125
a) La mission de travail	125
b) La mission de représentation du personnel.....	129
2°) La qualification de l’accident ayant eu lieu sur le trajet entre deux lieux de travail	131
§2. L’indemnisation de l’accident du travail	132
I. Le principe d’une indemnisation forfaitaire	132
A. Les prestations en nature	133
B. Les prestations en espèces.....	133
1°) Le versement d’indemnités journalières.....	133
a) Les conditions de versement	133
b) Le calcul de l’indemnité journalière.....	134
2° Le versement d’une rente ou d’un capital.....	137
a) Les conditions de l’indemnisation.....	137
b) Les montants de l’indemnisation	139
II. L’indemnisation complémentaire par exception	141
A. Le recours de la victime ou de ses ayants droits contre l’employeur	141
1° En cas d’accident de la circulation	141
2° En cas de faute de l’employeur ou de l’un de ses salariés.....	142
a) La faute intentionnelle.....	142
b) La faute inexcusable.....	143
B. Le recours de la victime ou des ayants droits contre un tiers	146
CONCLUSION.....	147
ANNEXES.....	148
BIBLIOGRAPHIE.....	177
INDEX ALPHABÉTIQUE.....	180